

ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DOTTORATO DI RICERCA IN

DIRITTO DELL'ECONOMIA E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
INDIRIZZO DIRITTO DEL LAVORO "MARCO BIAGI"

Ciclo XXIV

Settore Concorsuale di afferenza: 12/B2

Settore Scientifico disciplinare: IUS/07

*I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello
nel settore privato*

TESI IN DIRITTO DEL LAVORO

Presentata da: Ilaria Cairo

Coordinatore Dottorato

Ch.mo Prof. Sandro Mainardi

Relatore

Ch.mo Prof. Enrico Gragnoli

Esame finale anno 2013

INDICE

CAPITOLO I.....	5
LA REGOLAMENTAZIONE INTERNA AL SISTEMA SINDACALE.....	
1. L'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli. La natura e il ruolo della contrattazione collettiva decentrata.....	5
2. Il rapporto tra contratti collettivi di diversi livelli. Origini del problema.....	16
3. La regolamentazione interna al sistema sindacale e la natura delle clausole.....	17
4. I modelli contrattuali negoziali.....	23
5. Dal modello della contrattazione articolata al tentativo di riaccentramento del sistema operato con il Protocollo Scotti del 1983.....	24
6. Il modello accentrato.....	26
7. Il modello di decentramento controllato.....	35
8. Il modello di decentramento rafforzato.....	42
9. L'accordo sulla produttività e il decentramento "progredito"	48
 CAPITOLO II.....	 54
ELABORAZIONI DOTTRINALI E GIURISPRUDENZIALI SUL CONFLITTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO... ..	
1. L'applicazione degli artt. 2077 e 2113 cod. civ.....	54
2. Il rifiuto della teoria dell'incorporazione.....	57

3. Il principio gerarchico.....	61
4. La tesi della revocabilità del mandato.....	67
5. Il criterio cronologico.....	71
6. La valorizzazione dell'autonomia negoziale delle parti.....	75
 CAPITOLO III	81
IL PRINCIPIO DI SPECIALITÀ COME CRITERIO DIRIMENTE DEL CONFLITTO.....	
1. Natura, significato e funzione del principio di specialità.....	81
2. La specialità come principio generale dell'ordinamento giuridico.....	87
3. La ricostruzione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello alla luce del principio di specialità.....	92
4. Il modello contrattuale risultante.....	97
5. Il caso della contrattazione separata.....	102
6. Segue. Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in caso di contrattazione separata. Possibili elementi di specificità.....	105
7. Rinvio legale e rapporti tra contratti collettivi.....	112
7.1 Le fattispecie.....	114
7.2. Una esemplificazione: la disciplina dell'orario di lavoro.....	118
 CAPITOLO IV.....	123
L'ART. 8 L. 14 SETTEMBRE 2011 N. 148.....	
1. L'art. 8 della L. 14 settembre 2011 n. 148. Prime considerazioni..	123
2. Il tema della deroga.....	125

3. La deroga negli accordi interconfederali e nella regolamentazione interna al sistema sindacale.....	126
4. La deroga nell'art. 8 L. 148/2011.....	129
5. "Effetti derogatori" ed efficacia generale.....	138
6. Considerazioni conclusive. Il problema del conflitto tra contratti collettivi dopo l'art. 8 L. 14 settembre 2011 n. 148. La prevalenza del contratto aziendale e il principio di specialità.....	143
 Bibliografia.....	 148

CAPITOLO I

LA REGOLAMENTAZIONE INTERNA AL SISTEMA SINDACALE

SOMMARIO. 1. L'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli. La natura ed il ruolo della contrattazione decentrata. – 2. Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello. Origini del problema. – 3. La regolamentazione interna al sistema sindacale e la natura delle clausole. – 4. I modelli contrattuali negoziali. – 5. Dal modello della contrattazione articolata al tentativo di riaccentramento del sistema operato con il Protocollo Scotti del 1983. – 6. Il modello accentrato – 7. Il modello di decentramento controllato. – 8. Il modello di decentramento rafforzato. 9. L'accordo sulla produttività e il decentramento "progredito".

1. L'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli. La natura ed il ruolo della contrattazione decentrata.

In quanto esperienza di autorganizzazione sociale, l'accordo sindacale dà vita a una regolazione autonoma degli interessi¹. Quella sindacale è una realtà sociale. In essa agiscono e si organizzano

¹ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, pag. 177 e ss.; G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960; M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980. Per la dottrina più recente cfr. M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel ind.*, 2011, pag. 515; E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione del contratto collettivo*, Milano, 2000, spec. pag. 61 e ss.; Id., *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 St. Lav.*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, I, pag. 587 e ss. spec pag. 590.

gruppi sociali² che mirano a tutelare un proprio interesse collettivo³. E tale azione e organizzazione trova una garanzia nell'art. 39 Cost.⁴, primo comma.

L'accordo è parte di tale complessa realtà. In esso trovano composizione, in un faticoso equilibrio, l'interesse collettivo dei lavoratori e l'interesse dei datori di lavoro. Il contratto esprime la capacità di tali formazioni intermedie di definire in modo autonomo i propri interessi.

Esso è frutto di un accordo tra privati, ma è destinato ad avere effetti su una molteplicità di persone. Già tale descrizione dà ragione delle difficoltà di inquadramento teorico dell'accordo collettivo⁵, espresse dal risalente riferimento di Carnelutti ad un "un ibrido, con

² Per l'impostazione originaria del sindacato come formazione sociale intermedia tra il singolo e lo Stato cfr. F. Santoro Passarelli, *L'organizzazione professionale*, ora in *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, pag. 29 e ss. Cfr. anche M. Dell'Olio, *Sindacato (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, vol. XLII, pag. 679 e ss.; L. Riva Sanseverino, *Associazione sindacale*, in *Noviss. Dig.*, vol. I, pag. 1442.

³ Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit. Cfr. F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, cit.; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Milano, 1972; Id, *Carattere antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1971, pag. 543 e ss.

⁴ Cfr. G. Giugni, *Libertà sindacale*, in *Dig., disc. priv.*, vol. IX, Torino, 1993, pag. 17 e ss; Id, *Commento all'art. 39 Cost.*, in G. Branca (a cura di) *Commentario alla Costituzione*, Bologna, 1979; Id, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit.; M. Pera, *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. Dir.*, vol. XXIV pag. 501 e ss.; C. Balducci, *Libertà sindacale*, in *Enc. Giur.*, vol. XXIV, pag. 1 e ss.

⁵ La dottrina sul punto è molto vasta. Sul dibattito esistente in dottrina si veda innanzitutto il recente contributo di C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzioni di regole*, in M. Persiani, F. Carinci (a cura di) *Trattato di diritto del lavoro*, vol. I, *Le Fonti del diritto del lavoro*, Milano, 2010, pag. 487 e ss. Cfr. M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. di lav.*, 2004, I, pag. 1 e ss. e più in generale, AA. VV., *Il sistema delle fonti del diritto del lavoro*, *Atti delle giornate studio Aidlass* tenutasi a Foggia, Baia delle Zagare, 25, 26 maggio 2001, Milano, 2002; E. Ghera, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, pag. 195 e ss.

il corpo del contratto e l'anima della legge"⁶. In effetti, una parte della dottrina, mossa dalla difficoltà di spiegare la sua efficacia normativa con strumenti privatistici⁷, dalla moltiplicazione di funzioni svolte nel corso del tempo⁸, dalle integrazioni sempre più strette con la fonte normativa⁹, ha sostenuto che l'anima della legge avesse definitivamente prevalso sul corpo del contratto. Ha così ritenuto¹⁰ il contratto una fonte del diritto "sostanzialmente omogenea, se non addirittura fungibile alla fonte normativa nella disciplina dei rapporti e del mercato del lavoro"¹¹.

Tuttavia, la qualificazione del contratto come fonte finisce col distorcerne la natura perché, al contrario, l'accordo è luogo di composizione di istanze private, per loro natura estranee ad esperienze autoritarie. Poiché compone e manifesta interessi privati, il negoziato è radicato nel campo dell'autonomia privata¹². Ogni

⁶ Cfr. F. Carnelutti, *Contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, II, 1928, pag. 184.

⁷ Cfr. B. Caruso, A. Lo Faro, *Contratto collettivo di lavoro (voce per un dizionario)*, in W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'antona, n. 97/2010.

⁸ Cfr. in tal senso, fra tutti, M. Rusciano, *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, I, pag. 28 e ss.

⁹ Cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato dinamica contrattuale e di tutela*, Napoli, 1981, spec. pag. 255. Di recente in tal senso cfr. G. Proia, *Il contratto collettivo comune di lavoro dopo Mirafiori*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, pag. 206 e ss., spec. pag. 212.

¹⁰ Oltre ai riferimenti contenuti nelle note precedenti cfr. M. Napoli, *Intervento*, in AA. VV., *Il sistema delle fonti del diritto del lavoro*, cit., pag. 483 e ss.; G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato dinamica contrattuale e di tutela*, cit., spec. pag. 255; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso*, Milano, 1994, pag. 192 e ss.; M. Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 2003, pag. 247 e ss.; F. Modugno, *Fonti del diritto. Diritto costituzionale*, in *Enc. Giur.*, vol. XIV, pag. 9; Id, *Appunti delle lezioni sulle Fonti del diritto*, Torino, 2000, pag. 82 e ss.

¹¹ Cfr. B. Caruso, A. Lo Faro, *Contratto collettivo...*, cit., pag. 1.

¹² L'inquadramento del contratto collettivo nel campo dell'autonomia privata è stato per primo sostenuto da F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, vol. IV, pag. 369 e ss. e accolto dalla dottrina successiva. Cfr. fra tutti, G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1980, vol. VIII, pag. 16; M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune*, in *Riv. dir. lav.*, 1965, II, p. 43; L. Mengoni, *Il*

tentativo autoritario nella qualificazione dell'istituto deve essere rifiutato. L'accordo sindacale è un contratto tra privati¹³, seppure con effetti normativi.

Se nel contratto si realizza l'incontro tra l'interesse dei lavoratori, di cui l'organizzazione sindacale è espressione, e quello dei datori di lavoro, tale sintesi può avvenire a qualsiasi livello e per ambiti applicativi differenti¹⁴. In un diritto sindacale della libertà, quale può definirsi quello del settore privato, l'esperienza collettiva si realizza laddove avviene la composizione delle istanze contrapposte¹⁵.

Il dibattito sulla categoria¹⁶ ha dimostrato come solo in una visione corporativa del sistema sindacale, l'ambito di contrattazione

contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano, in *Contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano, 1976, pag. 15 e ss.; E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione del contratto collettivo*, cit., pag. 61 e ss.; P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Padova, 1990.

¹³ Si vedano i riferimenti della nota precedente cui adde M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, cit., pag. 1 e ss.; C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, cit., pag. 487 e ss.; M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'accordo di Pomigliano d'Arco*, in *Lav. giur.*, 2010, pag. 859 e ss.; F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *La contrattazione in deroga*, Milano, 2012, pag. 9.

¹⁴ Per una ricostruzione dell'evoluzione dottrinale sul punto cfr. R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Lezioni di diritto sindacale*, Napoli, 1990, pag. 281 e ss.

¹⁵ Già dagli anni 60 la nozione cd. ontologica di categoria professionale fu sottoposta a dure critiche in dottrina. La letteratura sul punto è molto vasta. Tra tutti, cfr. G. F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, pag. 570 e ss.; U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, Milano, 1963; G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit.

¹⁶ Ai riferimenti della nota precedente adde, G. Tarello, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Milano, 1967; G. Giugni, *Libertà sindacale*, cit, pag. 26-28; M. Pera, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Milano, 1960; P. Craveri, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977, M. Dell'Olio, *Sindacato (diritto vigente)*, cit., pag. 686; M. Napoli, *Sindacato*, in *Dig. disc. Priv.*, vol. XVI, pag. 509 e ss., spec. pag. 521; C. Balducci, *Libertà sindacale*, in *Enc. giur.*, vol. XIX, spec. pag. 6-7; G. Santoro Passarelli, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1976, pag. 170 e ss. Per la dottrina che sosteneva la nozione cd. ontologica della

è un *prius* rispetto all'attività di contrattazione. La categoria non è concetto preesistente che limita l'esercizio dell'autonomia collettiva del sindacato. Anzi, "non è la categoria che precede il sindacato ma, tutto all'opposto, il sindacato che precede e foggia la categoria, o meglio, delimita sostanzialmente a suo arbitrio, il ramo dell'economia in cui organizzarsi e negoziare"¹⁷ L'individuazione dell'ambito in cui negoziare, sia una dimensione cd. "orizzontale" che in una "verticale", è esercizio dell'autonomia collettiva degli stipulanti, garantita dall'art. 39 Cost.¹⁸

Se dimostra la natura collettiva dell'accordo aziendale¹⁹, questa considerazione nulla aggiunge circa la ragione dell'articolazione contrattuale.

La complessità dell'indagine è dimostrata dal dibattito dottrinale²⁰. Anche in studi molto recenti, si è messo in evidenza come "il contratto collettivo aziendale segn(i) l'evoluzione delle relazioni collettive italiane costituendone l'avamposto più sollecitato" (...) "il luogo sul quale convergono i principali nodi interpretativi del diritto sindacale"²¹.

categoria cfr. A. Di Marcantonio, *Sindacati e certezza del diritto*, Milano, 1970; V. Simi, *Categoria Professionale*, in *Enc. dir.*, vol. VI, Milano, 1960, pag. 512 e ss.; G. Zangari, *Legge, norma collettiva e contratto aziendale*, in *Dir. econ.*, 1958, pag. 457 e ss.

¹⁷ Così F. Mancini, *op. cit.*, pag. 582-583.

¹⁸ Particolarmente significative sul punto le riflessioni di G. Giugni, *Libertà sindacale*, cit., pag. 26.

¹⁹ Sulla quale cfr., fra tutti, A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, 2001; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Milano, 1985; F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti e efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, pag. 1 e ss.; R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., pag. 281 e ss.

²⁰ Oltre ai riferimenti di cui alla nota precedente si vedano, per i contributi più risalenti: U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, cit.; G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, Milano, 1965; G. Giugni, *Contrattazione aziendale e democrazia industriale*, Bologna, 1959, spec. pag. 196; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in A. Cessari, R. De Luca Tamajo (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1987, pag. 237 e ss.

²¹ Così F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, cit., pag. 1.

Si può partire dall'orientamento che ha individuato la funzione dell'accordo aziendale nell'organizzazione del lavoro in azienda²². Secondo questa tesi, il contratto aziendale realizza il coinvolgimento sindacale nell'unilaterale determinazione organizzativa. Quest'ultimo sarebbe "l'unico elemento in grado di conferire significato a quel trattamento migliorativo a favore dei lavoratori, altrimenti ben poco perspicuo, emerge(n)te pure in presenza di c.d. regolamentazioni in peius" e, dall'altra parte "strumento attraverso cui i datori di lavoro perseguono migliori performance produttive"²³. Realizzerebbe poi le ambizioni di chi stipula ad ottenere il controllo dell'offerta del lavoro nell'impresa.

Persuade il riferimento al contenuto organizzatorio del contratto aziendale, oltre che l'idea che in esso trovino composizione diverse attitudini funzionali in una logica di scambio tra gli stipulanti.

Il coinvolgimento sindacale nell'organizzazione del lavoro prende però le mosse dalla necessità di specificare, integrare, modificare e, in alcune ipotesi, anche di sostituire, la disciplina nazionale²⁴. Con ciò non si vuole sostenere che il negoziato aziendale nasca in contrasto con quello nazionale. Né che esso operi sempre in sovrapposizione rispetto alle materie trattate a livello nazionale. Tuttavia, rimane attuale quanto sostenuto in uno dei primi studi sulla contrattazione aziendale, nel quale si rilevava l'utilità della stessa "per far fronte alla constatata impossibilità di regolare taluni importanti aspetti del rapporto di lavoro sulla base di <<unità contrattuali>> eterogenee".²⁵

²² In questo senso A. Lassandari, *ult. op. cit.*, spec. pag. 114.

²³ Le citazioni sono tratte da A. Lassandari, *Il contratto collettivo ... cit.*, pag. 114.

²⁴ Riconosce la necessità di "regole diverse in realtà particolari" C. Zoli, *Contrattazione in deroga*, in F. Carinci (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Milano, 2011, pag. 41 e ss., spec. pag. 54.

²⁵ Cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, pag. 7. Spunti in tal senso si rinvencono anche in altri importanti contributi dottrinali. Si veda sul punto già G.

È l'esigenza di specificare e integrare il contratto nazionale a rendere necessaria una negoziazione aziendale, sia per operare su materie non regolamentabili a livello nazionale sia per specificare e integrare una disciplina che, per sua natura, non può non essere uniformante.

Se i datori di lavoro ottengono con il contratto aziendale una regolamentazione più conforme all'organizzazione produttiva, dall'altra parte, esso garantisce ai sindacati – e tramite essi anche ai prestatori di opere – un controllo più frequente su una parte dell'organizzazione che altrimenti sarebbe lasciata alla direzione dell'azienda²⁶. Basti considerare le clausole che istituiscono dei diritti di informazione e controllo, attraverso le quali è espanso il coinvolgimento sindacale.

Soprattutto, la stipulazione di un accordo integrativo comporta l'impiego di risorse ulteriori rispetto a quelle già impegnate in esecuzione del contratto nazionale. Né è un esempio la definizione di forme retributive aggiuntive²⁷. Anche in ciò, il contratto aziendale è

Giugni, *Contrattazione aziendale e democrazia industriale*, cit., pag. 196, il quale rilevava la tendenza a una "progressiva differenziazione di gruppi e strati, in funzione della quale "la classe", pur mantenendo una fisionomia sociologica propria, acquista un carattere più complesso e composito, richiedendo conseguentemente una diversa distribuzione dei vari elementi in cui si esprime la strategia di difesa solidale". Cfr. anche in G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit.

²⁶ Cfr. U. Romagnoli, *Contratto collettivo d'impresa*, cit., pag. 9.

²⁷ Cfr. sul punto C. Zoli, *Parità di trattamento e retribuzione*, in B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, pag. 145 e ss., spec. pagg. 170 – 171; A. Lassandari, *Il contratto collettivo...cit.*, pag. 88 e ss.; A. Lassandari, *La retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione, Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale fondata da W. Bigiavi*, Milano, 2012, pag. 194; A. Morone, *Contrattazione di secondo livello e retribuzione incentivante*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag. 291. Si veda poi T. Treu, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, pag. 637 e ss., spec. pag. 644. Riportando i dati dell'indagine CNEL, l'Autore rileva come i temi salariali abbiano una presenza costante e spesso prevalente nella contrattazione aziendale.

sede di integrazione del trattamento nazionale, perché garantisce ai prestatori di opere una quota di retribuzione differente e speciale, rispetto a quella definita dalla contrattazione nazionale.

Non si sostiene con ciò una risalente concezione dell'accordo integrativo che ne faceva solo uno strumento per garantire ai prestatori di opere un trattamento migliorativo²⁸. In alcuni casi, l'investimento può offrirsi come contropartita per trattamenti di tipo peggiorativo. Esperienze di contrattazione aziendale con implicazioni sfavorevoli per il singolo sono conosciute e diffuse. Invece, si ritiene persuasiva un'idea di contratto aziendale come luogo di definizione di istanze diverse, per il datore di lavoro, i lavoratori e i sindacati, che in tanto trovano realizzazione (seppure parziale) in un accordo, in quanto si compongono in una logica di scambio tra le diverse parti coinvolte. Forse, ciò è colto da quell'orientamento giurisprudenziale²⁹ che richiede al giudice una valutazione comparativa dei benefici e dei sacrifici che il negoziato aziendale impone al singolo, pur giungendo per tale via a considerazioni originali in merito all'efficacia.

Considerazioni particolari³⁰ devono essere espresse per le intese definite "gestionali"³¹. Si tratta di una categoria di elaborazione

²⁸ Per maggiori riferimenti su tale concezione cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., pag. 111-113.

²⁹ V. Cass. 05 febbraio 1993, n. 1438, in *Mass. giur. lav.* 1993, pag. 162.

³⁰ Più in generale, da tempo la dottrina ha rilevato sensibili differenze di funzioni all'interno della categoria del contratto collettivo. Cfr. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione del contratto collettivo*, cit., pag. 99 e ss.; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, pag. 16 e ss.; P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, cit., pag. 351 e ss.

³¹ Per i primissimi riferimenti in tal senso si veda F. Liso, *Modifiche all'organizzazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, pag. 567 e ss.; G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, 1985; Id, *Differenze di funzioni e di livelli tra contratti collettivi*, in *Lav. dir.*, 1987, pag. 229 e ss.; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, cit,

dottrinale³² dapprima nata per gli accordi ex art. 4 e 6 St. Lav., poi estesa a una serie di intese: quelle finalizzate a gestire le crisi aziendali, ma anche quelle di definizione dei servizi pubblici essenziali, in materia di sciopero.

Gli accordi gestionali sono parte di una più ampia tecnica di cd. procedimentalizzazione dei poteri datoriali³³. Si inseriscono nell'esercizio di un potere, imponendone una modulazione, in virtù di previsioni che ne subordinano l'esercizio a un preventivo dialogo sindacale.

Seppure non manchino opinioni contrastanti³⁴, persuade l'idea di chi ha ritenuto che si tratti di modelli contrattuali cui non possono estendersi le considerazioni espresse per i contratti collettivi³⁵.

pag. 38 e ss. Di recente v. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione*, cit., pag. 100; F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, cit., spec. pag. 34; M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, cit., pag. 515 e ss.; F. Carinci, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, Torino, 2007, pag. 37 e ss.

³² Ai riferimenti di cui alla nota precedente adde, G. Natullo, *La contrattazione "gestionale": distinzioni reali ed apparenti dal contratto "normativo"*, in R. Santucci, L. Zoppoli (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2004, pag. 49 e ss.; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione ...*, cit., pag. 139 e ss.; T. Treu, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà: riflessioni generali*, in *Dir. lav.*, 1985, I, pag. 26; R. Pessi, *Funzione e disciplina dei contratti di solidarietà*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, pag. 347 e ss.

³³ Sulla quale cfr., tra tutti, C. Zoli, *Le clausole di procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali*, in M. D'Antona (a cura di) *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, 1990, pag. 379 e ss.

³⁴ M. Persiani, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, pag. 1 e ss.; P. Campanella, *Natura del contratto collettivo gestionale e rappresentatività per la costituzione di rappresentanze sindacale aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, pag. 1066 e ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo...*, cit., pag. 257; M. V. Ballestrero, *Cassa integrazione guadagni e contratto di lavoro*, Milano, 1985, pag. 241; P. Bellocchi, *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1998, pag. 195 e ss.; R. Del Punta, *La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, I licenziamenti collettivi, 1997, pag. 21; D. Gottardi, *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Padova, 1995, pag. 295 e ss.

Innanzitutto tali intese operano all'interno di un procedimento. Tanto che alcune di esse, che hanno effetti solo endoprocedimentali, non sono neanche definibili come accordi ex art. 1321 cod. civ., come dimostra la giurisprudenza ³⁶. Altre hanno effetti che vanno al di là della sequenza procedimentale e hanno natura contrattuale. In ogni caso, però, tramite tali intese "l'imprenditore non concorda con il soggetto collettivo rappresentativo dei lavoratori – come normalmente fa con il contratto collettivo – norme astratte e generali da applicare in una serie indeterminata di casi, ma un singolo atto di gestione dell'organizzazione produttiva", con la conseguenza che "una volta che questo sia esaurito, si esauriranno anche i vincoli derivanti dall'accordo"³⁷.

Ove poi le intese gestionali trovino la propria premessa in una previsione legale, quest'ultima le influenza per forma, funzione, e in alcuni casi anche per efficacia. La capacità di autoregolamentare i propri interessi, che si manifesta nell'accordo sindacale, è da un lato limitata e dall'altro deviata dalla fonte legale. Per tale ragione, ogni intesa deve essere considerata muovendo dall'esegesi della norma che la prevede³⁸.

³⁵ Cfr. P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva...*, cit., pag. 351 e ss. Considera le intese gestionali differenti dai contratti collettivi anche M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di merito*, cit., pag. 534-535.

³⁶ Cfr. Cass., 16 aprile 1996, n. 3459, in *Or. giur. lav.*, 1996, pag. 681; Cass. 6 settembre 1996, n. 8122, in *Mass. giust. civ.*, 1996, pag. 1261; Cass., 27 marzo 1997, n. 2719, in *Giust. civ.*, 1997, I, pag. 2152; Cass. 10 marzo 1998, n. 2633, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, pag. 85 con nota di A. Lassandari, *Sulla natura dell'accordo sindacale in materia di cassa integrazione guadagni*.

³⁷ Così M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo...*, cit., pag. 534.

³⁸ Cfr. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione...*, cit., pag. 105 e ss.; P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva...*, cit., pag. 351 e ss.

Tale differenza è male interpretata da quella giurisprudenza costituzionale³⁹ che ha negato alle intese gestionali valenza normativa e per tale via ha giudicato compatibili con l'art. 39 Cost. le disposizioni che le prevedono. L'orientamento è poco condivisibile, perché riconduce al contenuto delle clausole la differenza tra accordi normativi e gestionali⁴⁰, limitando il campo di applicazione della norma costituzionale. Invece, l'incidenza sui diritti dei singoli lavoratori, ad esempio, dell'accordo sui criteri di scelta o di quelli in materia di prestazioni indispensabili⁴¹, non può essere negato. In tali casi, è piuttosto la previsione normativa a incidere sull'efficacia delle intese, estendendola⁴². È per tale motivo che alcune di esse avrebbero necessitato di uno scrutinio più rigoroso, anche sotto il profilo della loro costituzionalità.

In definitiva, esiste una differenza tra gli accordi collettivi e le intese gestionali. La peculiarità di queste ultime vale a escluderle dal campo di indagine della ricerca.

³⁹ Cfr. Corte Cost., 30 giugno 1994, n. 268, in *Riv. it. dir., lav.*, 1995, II, pag. 237 con nota di E. Manganiello, *Legge e autonomia collettiva nella disciplina dei criteri di scelta per la riduzione del personale: la Consulta introduce il controllo di ragionevolezza*. Ma una premessa in tal senso è già contenuta in Corte cost. 18 ottobre 1966, n. 344, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag. 294 e ss.

⁴⁰ Cfr. M. Persiani, *Contratti collettivi normativi...cit.*, pag. 1 e ss.; P. Bellocchi, *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1998, pag. 202; R. Del Punta, *La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico, cit.*, pag. 21.

⁴¹ Sui quali cfr. G. Ghezzi, *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali tra ordinanze di precettazione e proposte di riforma della legge vigente*, in *Rass. parl.*, 1995, pag. 195 e ss.; E. Gragnoli, *Sciopero nei servizi pubblici essenziali ed efficacia soggettiva dei contratti sulle "prestazioni indispensabili"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag. 143.

⁴² Ad esempio, per il dibattito sull'efficacia delle intese ex legge 146/1990 cfr., oltre ai riferimenti in nota precedente, P. Curzio, *Autonomia collettiva e sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Bari, 1992, pag. 150; M. Magnani, *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Giorn. dir. lav., rel. ind.*, 1990, pag. 720 e ss.

2. Il conflitto tra contratti collettivi di diverso livello. Origini del problema.

La struttura articolata della contrattazione implica la possibile coesistenza di due o più contratti, applicabili al medesimo rapporto. Con un'immagine persuasiva, tale ipotesi è stata descritta come una relazione triangolare⁴³. Intervengono due regolamenti collettivi sullo stesso rapporto.

Sin da tempi risalenti, la concorrenza di discipline collettive è stata oggetto di riflessione dottrinale⁴⁴, soprattutto nell'ipotesi di conflitto. Ciò accade quando gli accordi in concorso dettano regolamentazioni differenti e incompatibili tra di loro. Occorre individuare un criterio di soluzione del contrasto.

In una prospettiva cronologica, si tratta di un problema di successione di negoziati nel tempo⁴⁵. L'ipotesi più frequente è quella della stipulazione di un contratto aziendale in deroga al precedente accordo nazionale. Vi può essere però un caso opposto.

Non si può invece parlare di un conflitto quando le discipline contrattuali siano entrambe applicabili, come nel caso in cui il

⁴³ Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle Giornate di studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981*, Milano, 1982, pag. 12, secondo il quale "la dinamica tra discipline collettive di diverso ambito applicativo si volge, a ben guardare, all'interno di un modello triangolare di relazioni, in cui uno dei termini impliciti è costituito dal regolamento del rapporto individuale di lavoro."

⁴⁴ Cfr. sul punto AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 1 e ss. Più di recente, per una disamina degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sviluppatosi sul punto cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, Il diritto del lavoro*. Commentario diretto da F. Carinci, Tomo I, Milano, 2007, pag. 459 e ss.

⁴⁵ V. ancora sul punto M. Grandi, *ult. op. cit.*, pag. 14, il quale sottolinea come "la possibilità di situazioni di concorso-conflitto di regolamentazioni collettive di diverso livello è presa espressamente in considerazione, in relazione alla dinamica temporale, generalmente sfasata, delle attività negoziali ai vari livelli di competenza, in rapporto al loro diverso arco di durata"

contratto aziendale intervenga su un istituto demandatole dall'accordo nazionale, entro i limiti da quest'ultimo delineati.

Un'analisi storica⁴⁶ evidenzia come due strade principali siano state percorse. Una ha dato rilievo ai criteri interni al sistema sindacale, valorizzando i modelli di rapporti tra contratti collettivi individuati dalle stesse parti sociali.

Il secondo approccio, al contrario, constatata l'impossibilità di risolvere il conflitto tramite criteri interni, ha mostrato interesse per un criterio esterno al sistema.

3. La regolamentazione interna al sistema sindacale e la natura delle clausole.

Per via dei suoi riflessi sulla tenuta dei modelli contrattuali, la considerazione della natura obbligatoria o normativa delle clausole che disciplinano i rapporti tra livelli è questione preliminare rispetto all'analisi della disciplina interna al sistema sindacale.

Per un verso, essa si intreccia al dibattito, ancora vivo in dottrina, sulla "tenuta della distinzione tra parte obbligatoria e parte normativa del contratto collettivo"⁴⁷. Per l'altro impone

⁴⁶ Per una ricostruzione storica delle diverse prospettive, oltre ai riferimenti di cui alle note 43 e 44, si veda pure B. Caruso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una scelta tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.*, 1987, I, c. 513; P. Curzio, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in R. Bortone, P. Curzio, *Il contratto collettivo. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretta da G. Giugni, Torino, 1984, pag. 286 e ss.

⁴⁷ Per l'impostazione originaria di tale distinzione, mutuata dall'esperienza tedesca, cfr. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Milano, 1963. La ricostruzione è accolta dalla dottrina successiva. Per una ricognizione sul punto cfr. F. Leardini, *La funzione obbligatoria*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale, cit.*, pag. 397 e ss. Contestazioni alla distinzione tra parte obbligatoria e parte normativa sono state mosse da G. Zangari, *Il contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in L. Riva

considerazioni particolari, per la presenza di clausole giudicate⁴⁸ ambigue, perché, nell'operare una divisione delle competenze tra livelli, riguardano istituti normativi per eccellenza, come il salario.

Se si fa riferimento a una suggestiva descrizione⁴⁹, nella quale si dava atto della presenza accanto "alle clausole inerenti alla fissazione del prezzo del lavoro" di "vere e proprie norme sulla produzione contrattuale (...) in parte predisposte ad organizzare un'attività <<legislativa>>, in parte organizzate in funzione di controllo sull'applicazione delle leggi del gruppo", appare indubbio che al novero di "norme sulla produzione" possano essere ricondotte le clausole di raccordo tra livelli, come quelle di specializzazione⁵⁰, e quella di rinvio⁵¹, previste già dal Protocollo d'Intesa Intersip-Asap⁵²

Sanseverino e Mazzoni (a cura di) *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 1971, pag. 277; V. Simi, *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1980, pag. 100. Qualche dubbio sulla utilità di tale distinzione, soprattutto a fronte del moltiplicarsi della clausole miste o bivalenti, sembra esprimere, di recente, L. Corazza, *Note sull'apparato rimediabile del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, pag. 342 e ss., spec. pag. 346, nota 23.

⁴⁸ Cfr. L. Corazza, *ult. op. cit.*, pag. 347. Perplexità sulla natura meramente obbligatoria di tali clausole è espressa anche da F. Leardini, *La funzione obbligatoria*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, cit., spec. pag. 413.

⁴⁹ G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit., pag. 116.

⁵⁰ Questo il testo della clausola nell'Accordo Interconfederale del 1993 <<la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl>>. Invece, nel Protocollo del 22 gennaio 2009, tale clausola è espressa in termini parzialmente diversi, in uno con la regola del rinvio. Cfr. punto 11, secondo il quale <<salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione>>. Cfr. anche art. 3.2 dell'Accordo Interconfederale attuativo per il settore dell'industria del 15 aprile 2009 e art. 3.2 del Protocollo Interconfederale attuativo per il settore terziario del 18 novembre 2009.

⁵¹ Cfr. art. 3, seconda parte, del Protocollo del 23 luglio 1993, secondo il quale <<la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese>>. Cfr. anche punto 11 dell'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del

e poi mantenute, seppure con varianti, nei successivi modelli contrattuali. Parimenti, sono norme di organizzazione negoziale quelle che attribuiscono al contratto nazionale il ruolo di regista delle dinamiche contrattuali nella definizione di tempistiche e procedure di ogni livello di contrattazione⁵³.

Secondo una ricostruzione non superata⁵⁴, tramite tali clausole si instaura un rapporto obbligatorio tra le associazioni sindacali stipulanti, qualificabile come “rapporto obbligatorio collettivo”⁵⁵. In altri termini, a differenza delle clausole normative, rispetto alle quali assumono una funzione strumentale, quelle obbligatorie non incidono sui diritti dei prestatori di opere, ma sono fonti di obbligazioni per le associazioni stipulanti. La loro violazione può comportare, qualora siano verificati i presupposti civilistici della responsabilità per inadempimento, una responsabilità contrattuale

22 gennaio 2009, nel testo sopra riportato e punto 3) dell’Accordo Interconfederale per il settore dell’industria del 28 giugno 2010.

⁵² Questo il testo della clausola contenuta nel Protocollo d’Intesa: <<la contrattazione aziendale verrà svolta solo per le materie per le quali la negoziazione a livello nazionale avrà previsto una possibilità di regolamentazione e secondo le procedure specificamente indicate>>.

⁵³ Cfr. Protocollo Interconfederale 23 luglio 1993, seconda parte, art. 4; Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, punto 3; Accordo Interconfederale attuativo per il settore dell’industria del 15 aprile 2009 e Accordo Interconfederale attuativo per il settore terziario del 18 novembre 2009, punto 2.3 e 2.4.

⁵⁴ V.: G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, cit.

⁵⁵ La dottrina prevalente propende per la natura obbligatoria delle clausole di raccordo tra livelli. V.:T. Treu, *L’ accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, I, 215, spec. pag. 257; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello* in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag. 274; P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, pag. 460 e ss.; M. Magnani, *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, cit., pag. 314; M. Grandi, *Opinione*, in M. Grandi, M. Rusciano, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, pag. 218; C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova, 1992, pag. 314; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Bologna, 1985, pag. 257.

delle associazioni sindacali. Invece, a simili clausole non possono essere ricondotti effetti extraobbligatori. Esse non sono in grado di incidere sulla validità degli accordi collettivi stipulati in violazione⁵⁶, che, al contrario, sono espressione di una piena e impregiudicata autonomia contrattuale degli stipulanti⁵⁷.

Una simile natura obbligatoria hanno le clausole introdotte dall'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e dai Protocolli Interconfederali attuativi in tema di deroga alla contrattazione nazionale⁵⁸. Esse obbligano gli stipulanti al rispetto di alcune procedure e di alcune limitazioni ai fini della deroga; organizzano e disciplinano la produzione negoziale futura, ma non hanno effetti reali sulla contrattazione aziendale che da esse diverga. Su di un piano legale, il contratto aziendale può derogare al contratto nazionale anche al di fuori dai limiti individuati dal protocollo e, per la natura obbligatoria delle clausole, non si pone un problema di invalidità. Piuttosto, fermo che si tratta di due contratti validi e

⁵⁶ Ma in senso contrario si veda: Cfr. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, pag. 220; E. Manganiello, *Gli accordi cd. triangolari tra programmazione politica, efficacia obbligatoria e livelli contrattuali*, in *Riv. giur. lav.*, 1994, II, pag. 105.

⁵⁷ In questo senso si è espressa la giurisprudenza sul conflitto tra contratti collettivi di diverso livello. V., per le più risalenti: Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, pag. 435 e ss.; Cass. 5 marzo 1986, n. 1445, in *Foro it.*, 1987, I, pag. 510; Cass. 4 febbraio 1988, n. 1147, in *Notiz. giur. lav.*, 1988, pag. 733 e ss.; Cass. 3 aprile 1996, n. 3092, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, pag. 496).

⁵⁸ V.:C. Zoli, R. Pessi, *Contrattazione in deroga*, in F. Carinci (a cura di) *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia..*, cit., spec. pag. 31 e pag. 43; F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, pag. 187 e ss.; M. Ricci, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, pag. 357 e ss.; L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, pag. 447 e ss.; A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, pag. 45 e ss.

efficaci, si pone un problema di conflitto e, quindi, di scelta del contratto da applicare.

Le medesime considerazioni valgono per le clausole dell'accordo del 28 giugno 2010, in tema di certificazione della rappresentatività⁵⁹ e di efficacia generale della contrattazione aziendale⁶⁰. Tanto che, in riferimento a tali previsioni, si è affermato che "l'accordo mostra di essere ben consapevole che questa efficacia non può essere assicurata dal diritto oltre l'area coperta in primis seconda la regola della rappresentanza" e "conta sulla capacità delle tre grandi confederazioni di assicurarla di fatto, proprio tramite la recuperata unità d'azione"⁶¹. E, del pari, anche le previsioni contenute nell'Accordo Interconfederale del 21 novembre 2012, hanno natura obbligatoria⁶².

Si è discusso, invece, della natura delle clausole che definiscono le competenze della contrattazione aziendale sugli istituti retributivi. Ad esempio, con riferimento al punto 3.3 dell'Accordo Interconfederale attuativo per il settore dell'industria del 15 aprile 2009⁶³, si è osservato, come "la cesura compiuta dal nuovo sistema di

⁵⁹ Cfr. punto 1 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011

⁶⁰ Cfr. punto 4 dell'Accordo, in base al quale: "i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti". Cfr. anche punto 5.

⁶¹ V.: F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice...*, cit., pag. 20.

⁶² Cfr. punto 2 dell'accordo in materia di relazioni industriali e contrattazione collettiva.

⁶³ Questo il testo della clausola: "Rispetto alla contrattazione aziendale con contenuti economici, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio deve avere caratteristiche tali da

contrattazione, nello spostare il baricentro della determinazione del salario dal primo al secondo livello di contrattazione, sembra mettere in crisi la distinzione tra clausole tipiche della parte obbligatoria (quali sono state sino ad ora le clausole di rinvio) e clausole normative (come quelle che incidono sulla retribuzione)”⁶⁴. Peraltro, per il medesimo ragionamento, anche le clausole di rinvio contenute nei contratti nazionali solleverebbero un dubbio del genere.

Tuttavia, se è vero che tali clausole ineriscono alla definizione di istituti normativi per eccellenza, quali il salario, l’orario di lavoro, è del pari vero che esse non incidono sui diritti dei lavoratori. Al contrario, le clausole di rinvio regolano la futura contrattazione, e impongono dei vincoli agli agenti contrattuali locali; hanno quindi natura obbligatoria. A seconda del tenore letterale della clausola, il rinvio può dar luogo a degli obblighi a trattare a livello aziendale⁶⁵, ma non ha valenza normativa, non incidendo in maniera diretta sui diritti dei prestatori di opere⁶⁶.

Per la natura obbligatoria delle clausole, si determina una divergenza di piani tra la dimensione contrattuale e quella legale⁶⁷. Essendo remoto il pericolo di risarcimento danni, gli agenti sindacali sono liberi di discostarsi dal modello delineato a livello

consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.”

⁶⁴ Così L. Corazza, *Note sull'apparato rimediante del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, cit., pag. 347.

⁶⁵ Cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, cit.; V. anche Id, *Contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori...*, cit., spec. pag. 45 e nota 20.

⁶⁶ V. sul punto anche G. Bolego, *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale*, nota a App. Milano, 04 marzo 2003, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, pag. 511.

⁶⁷ V.: E. Gragnoli, *Il sindacato in azienda, la titolarità...* cit., pag. 587 e ss.

interconfederale e nazionale, con, peraltro, alte probabilità di riuscire vittoriosi in un eventuale contenzioso.

4.1 modelli contrattuali negoziali.

In un sistema, come quello attuale, in cui una giurisprudenza consolidata, giudicato immediatamente precettivo l'art. 36 Cost., ha valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva, al fine di dare concreta attuazione al parametro della giusta retribuzione⁶⁸, struttura della contrattazione e struttura della retribuzione sono legate da un vincolo molto stretto⁶⁹.

Il tema della retribuzione rappresenta quindi "per così dire la cartina di tornasole delle tendenze in atto nel diritto del lavoro, statuale ed intersindacale, poiché ne scandisce pressoché continuativamente l'evoluzione sia sul piano del rapporto individuale sia su quello delle relazioni industriali"⁷⁰.

In questo contesto, i modelli negoziali di rapporti tra livelli esprimono discrezionali scelte – influenzate anche da ragioni di

⁶⁸Si vedano gli interventi di E. Gagnoli, *La retribuzione ed i criteri per la sua determinazione*; S. Palladini, *I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale*, in E. Gagnoli, S. Palladini (a cura di), *La Retribuzione, Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale*, già diretta da W. Bigiavi, Milano, 2012, rispettivamente pagg. 2 e 27. Cfr anche B. Caruso, C. Zoli, A. Zoppoli (a cura di), *La retribuzione*, Napoli, 1994 e ivi il contributo di L. Zoppoli, *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, pag. 91 e ss.; P. Ichino, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 719; M. Magnani, *Il salario minimo legale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 769; S. Bellomo, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002.

⁶⁹ Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità: recenti scenari contrattuali e giurisprudenziali* in *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Milano, 1996, p. 463-498; C. Romeo, *Contrattazione e retribuzione: contesto comunitario e internazionale*, in *Lav. giur.*, 2012, pag. 213 e ss.; G. Ferraro, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 693 e ss.

⁷⁰ Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità: recenti scenari contrattuali e giurisprudenziali*, cit., pag. 463.

politica economica - sulla struttura del salario e, in definitiva, sull'accentramento e/o decentramento dei flussi di spesa per il costo del lavoro.

Dall'analisi degli accordi interconfederali, dei contratti di categoria oltre che degli statuti sindacali, possono individuarsi dei modelli di rapporti tra contratti collettivi, sperimentati nel corso del tempo.

5. *Dal modello della contrattazione articolata al tentativo di riaccentramento del sistema operato con il Protocollo Scotti del 1983.*

Agli inizi degli anni 60, l'accordo Intersind Asap⁷¹ diede vita al modello della contrattazione articolata⁷², in cui la contrattazione aziendale ottenne un primo riconoscimento formale. Esso si fondava su un complesso sistema di rinvii⁷³, dal livello superiore a quello

⁷¹ Tale accordo è stato raggiunto, sulla scorta di aspre lotte sindacali, il 5 luglio 1962 tra le federazioni dei lavoratori metalmeccanici e le associazioni Intersind ed Asap, che rappresentavano le imprese a partecipazione statale. Nato dalla necessità di una maggiore articolazione del sistema di contrattazione collettiva, fino ad allora di impostazione centralizzata, l'accordo prevedeva in maniera significativa al primo punto "la possibilità di una maggiore articolazione della contrattazione collettiva per settori o a livello aziendale (...) oltre a consentire una migliore aderenza delle norme contrattuali alle particolari caratteristiche settoriali ed aziendali, soddisfa l'esigenza, per le aziende, di poter programmare (...) la propria attività produttiva".

⁷² Cfr., per i primissimi riferimenti, G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., pag. 15; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, cit., pag. 48 e ss.

⁷³ Per il dibattito dottrinale sulla natura giuridica del contratto articolato e sulla clausola di rinvio si vedano le diverse ricostruzioni di U. Romagnoli, *Il contratto collettivo...*, cit., pag. 75, G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale...*, cit., pag. 79; V. Cassi, *Note preliminari sul contratto collettivo aziendale*, in *Studi in memoria di Ludovico Barassi*, Milano, 1966, pag. 108; G. Zangari, *Il contratto collettivo cd. "articolato" come elemento strutturale terminale di una fattispecie negoziale complessa (e sua rilevanza costituzionale)*, in *Dir. ec.*, 1962, pag. 1059 e ss.;

inferiore⁷⁴, e sull'obbligo di tregua⁷⁵ assunto dall'organizzazione sindacale; "gli imprenditori accettavano la negoziazione a livello aziendale, ma in cambio ottenevano l'impegno della controparte a non svolgere azioni di pressione se non per quella parte del contratto che poteva essere discussa sul piano aziendale"⁷⁶.

Tale modello fu, però, rispettato solo per un breve periodo di tempo. Infatti, già alla fine degli anni 60, il diffondersi della contrattazione aziendale anche su materie a essa non demandate ne comportò l'abbandono⁷⁷.

La tendenza a un neocentralismo si manifestò nuovamente già nella seconda metà degli anni 70, per via della crisi economica, e venne "regolarizzata" dal Protocollo Scotti del 1983⁷⁸, prima esperienza di concertazione sociale⁷⁹.

Quest'ultimo iniziò a delineare i tratti del modello accentrato, che poi sarebbe stato sviluppato dal Protocollo del 1993. In tal senso

⁷⁴ L'accordo prevedeva, oltre al contratto di categoria, due ulteriori livelli di contrattazione: quello di settore e quello aziendale e, per ciascun livello, indicava le relative competenze.

⁷⁵ Sull'obbligo di tregua cfr. G. Ghezzi, *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, pag. 149 e ss.; G. Giugni, *L'autunno caldo sindacale*, Bologna, 1970, ora in *Sindacato fra contratti e riforme*, Bari, 1973, pag. 24 e ss.

⁷⁶ V.: G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., pag. 15.

⁷⁷ V.: G. Giugni, *L'autunno caldo sindacale*, cit., pag. 24 e ss.;

⁷⁸ Cfr. S. Patriarca, *Il senso dell'accordo: i nodi dell'economia e i problemi del sindacato*; M. Carrieri, C. Dondo, P. Perulli, M. Telò, *La dinamica del negoziato e le relazioni industriali*, in AA. VV., *La vertenza sul costo del lavoro e le relazioni industriali*, Milano, 1984, pag. 95 e ss e pag. 116 e ss.; L. Mariucci, *Tra patto sociale e nuovi conflitti*, T. Treu, *Le larghe maglie dell'intesa*, G. Ghezzi, *Più ombre che luci*, F. Carinci, *Tra cronaca e storia*, in *Il protocollo di gennaio*, in *Pol. dir.*, 1983, pag. 187 e ss; G. Perone, *L'accordo sul costo del lavoro: problemi e prospettive*, in *Dir. lav.*, 1983, I, pag. 91 e ss.

⁷⁹ cfr. E. Ghera, *La pratica della concertazione in Italia*, in *Quaderni cost.*, 1999, pag. 501 e ss.; Id, *La concertazione sociale nell'esperienza italiana*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, pag. 115 e ss.

muovevano sia la previsione di un blocco alla contrattazione aziendale⁸⁰, sia la reintroduzione della regola della specializzazione.

Tuttavia, la contrattazione successiva sperimentò una significativa deviazione rispetto alle regole fissate dal Protocollo, sia in materia salariale⁸¹, sia in materia di orario di lavoro⁸². Né ad esso seguì una diminuzione delle liti in tema di rapporti tra contratti di diverso livello, come dimostra il contenzioso⁸³.

Per tale motivo, è diffuso il rilievo che le sue clausole “siano state concepite come portatrici di un mero indirizzo”⁸⁴.

6. Segue. Il modello accentrato.

Dal Protocollo del luglio 1993, in particolare dai punti 3 e 4 della parte II⁸⁵, e da alcuni contratti collettivi⁸⁶, anche successivi alla

⁸⁰ Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, cit., pag. 204; A. Perulli, *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, pag. 163 e ss.; V. Ferrante, *La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, cit., pag. 114 e ss.

⁸¹ V.: A. Lassandari, *La retribuzione e i contratti aziendali*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, cit., pag. 201 e ss.

⁸² V. *amplius*: L. Mariucci, *ult. op. cit.*, pag. 77.

⁸³ Cfr., tra le altre, Cass., 19 febbraio 1988, n. 1759, in *Giust. civ. mass.*, 1988, 2; Cass., 5 marzo 1986, n. 1445 e Cass., 12 luglio 1986, n. 4517, in *Foro it.*, I, c. 512.

⁸⁴ Cfr. A. Lassandari, *ult. op. cit.*, pag. 204. Nello stesso senso L. Mariucci, *ult. op. cit.*, spec. pag. 76 e ss.

⁸⁵ In base al punto 3, ad esempio, “la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obbiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elemento di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordi tra le parti, eccedente quella già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa. (...) La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell’attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese ...”. Il successivo punto 4 prevede che la

stipulazione dell'Accordo interconfederale del 2009⁸⁷, emerge un modello contrattuale accentrato, confermato anche da alcuni statuti sindacali⁸⁸.

Se già l'Accordo Interconfederale del 1983⁸⁹ ha anticipato i tratti di tale modello, l'accentramento dei rapporti tra livelli è ancora più risalente, perché è evincibile dall'impostazione originaria dello Statuto dei lavoratori⁹⁰. Tanto che si è rilevato come "nel contesto di

contrattazione nazionale stabilisca le procedure e le tempistiche per la stipulazione del contratto aziendale. Per i primi riferimenti sul punto cfr. L. Bellardi, *Assetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio 1993 e la sua applicazione nei CCNL dell'industria* in *Riv. Giur. Lav.*, 1995, I, 323; G. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 220; L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Bari, 1999; G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, in *Pol. Dir.*, 1994, pag. 13 e ss; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag. 265 e ss., spec. pag. 265; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, cit., pag. 215 e ss.

⁸⁶ Cfr. ccnl per i lavoratori dell'industria alimentare del 14 luglio 2003, spec. art. 5 e 6; ccnl per i dipendenti di industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 7 maggio 2003, spec. art. 43; ccnl per i dipendenti delle industrie tessili del 28 maggio 2004, spec. art. 12; ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°) dipendenti dalle aziende di credito del 12 febbraio 2005, spec. art. 23; ccnl per i dipendenti delle aziende del terziario: distribuzione e servizi, 2 luglio 2004, spec. art. 5.

⁸⁷ Cfr. ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari, del 22 settembre 2009, spec. art. 5.

⁸⁸ Cfr. art. 11 Statuto CGIL, sulla scorta del quale "è di stretta pertinenza delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria l'esercizio del mandato negoziale nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello". Cfr. anche art. 4 lett. c e f Statuto CISL, in base al quale spetta alle Federazioni di categoria "procedere alla stipulazione di contratti, accordi, regolamenti e protocolli collettivi di lavoro, ai diversi livelli di competenza", nonché "promuovere e curare l'attuazione degli indirizzi confederali ai vari livelli dell'Organizzazione e realizzare i necessari interventi verso eventuali politiche e comportamenti difformi, violazioni statutarie, inadempienze organizzative".

⁸⁹ Sul Protocollo del 1983 si vedano, fra tutti, Cfr. L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, cit., pag. 72; G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., spec. pag. 16-17. *Amplius* v. *infra* § 5 e ivi riferimenti.

⁹⁰ Quest'ultimo, nel garantire e regolamentare l'esercizio della libertà sindacale all'interno dell'azienda, la ricollegava ad un sistema centralizzato, con un ruolo

una condivisa politica dei redditi ancorata all'inflazione programmata, il Protocollo del 93 sembrava costituire il tanto invocato completamento consensuale dell'impianto dello Statuto dei lavoratori"⁹¹.

La contrattazione aziendale è collegata a forme retributive variabili, legate alla produttività⁹², mentre quella nazionale regola gli elementi fissi della retribuzione, comuni per tutta la categoria, sui quali è preclusa una ricontrattazione a livello decentrato. Il livello decentrato è poi limitato, quanto alle materie oggetto di regolamentazione, a quelle non definite da altri livelli di contrattazione⁹³.

In sintesi, il modello è frutto di un compromesso sulla struttura del salario: da una parte, un accentramento dei flussi di spesa, al fine di contenere la dinamica inflazionistica, e dall'altra, l'incentivo⁹⁴ al secondo livello di contrattazione, con lo scopo di aumentare la produttività delle aziende. In quest'ottica, il negoziato integrativo

preminente delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

⁹¹ Cfr. F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, pag. 17.

⁹² Su tale scelta si vedano C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità*, cit., spec. pag. 468; T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, cit., spec. pag. 231; A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evoluzioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, pag. 299 e ss.; M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, pag. 263 e ss, V. Ferrante, *La retribuzione nella contrattazione interconfederale*, in E. Gagnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione....cit.*, pag. 113 e ss.

⁹³ Sul punto, ai riferimenti di cui alla nota precedente adde V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993...*, cit., pag. 265 e ss.

⁹⁴ Nel Protocollo del 1993 il governo si impegna ad adottare un conveniente "regime contributivo-previdenziale", attraverso un apposito provvedimento legislativo, "in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione".

avrebbe dovuto redistribuire ricchezze create dall'applicazione dello stesso accordo (o da "programmi" in essi definiti)⁹⁵.

Tale modello è stato però attuato solo in modo parziale. In modo conforme alle previsioni dell'accordo, il livello nazionale ha avuto un ruolo centrale nella definizione del salario. Del resto, quest'ultimo definisce trattamenti minimi che, da un canto, siano presidio di garanzia per i lavoratori più deboli, dall'altro, siano sostenibili anche dalle aziende economicamente più deboli⁹⁶. In questo svolge una funzione solidaristica. E' perciò persuasiva quella dottrina⁹⁷ che giudica fuori discussione la centralità del contratto di categoria nella definizione del salario, reputandola garanzia di "stabilità dell'intero sistema retributivo e contrattuale"⁹⁸.

⁹⁵ Ai riferimenti di cui alla nota 91 si aggiunga A. Morone, *Contrattazione di secondo livello e retribuzione incentivante*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pag.291 e ss. Più in generale, sul legame tra contrattazione aziendale e retribuzione incentivante, L. Zoppoli, *Accordi sindacali sul salario variabile nell'industria e rapporti di lavoro*, in L. Zoppoli, A. Alaimo, R. Santucci, G. Spagnuolo Vigorita (a cura di), *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro*, Milano, 1994, pag. 1 e ss.

⁹⁶ Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità...*, cit., spec. pag. 470, E. Gragnoli, *La retribuzione...*cit., spec. pag. 14 Per i riferimenti più risalenti al riguardo cfr. T. Treu, Art. 36-37, in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, *Rapporti economici*, Bologna-Roma, 1979, pag. 72 e ss.;

⁹⁷Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità ...cit.*, pag. 480, secondo il quale "la centralità del contratto nazionale di categoria non può essere disconosciuta" né può essere negata "la residualità del contratto aziendale". Sull'irrinunciabilità di tale funzione si vedano, oltre ai riferimenti di cui alla nota precedente, fra tutti, gli interventi di L. Mariucci, *Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare*, R. Scognamiglio, *Il pendolo tra centralismo e decentramento, anche se in maniera mitigata*, M. Del Conte, *Per una maggiore responsabilizzazione del sindacato nel rinnovamento dell'organizzazione del lavoro; tutti intervenuti nel forum "La struttura della contrattazione collettiva: quale riforma?"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, pp. 417-475. In questo, l'assetto contrattuale accentrato sembra essere razionale. Vi è da ben chiarire, tuttavia, da un canto, cosa si intenda per residualità del contratto aziendale e, dall'altro, se la centralità del livello nazionale imponga necessariamente il divieto di ricontrattazione su tutti gli elementi retributivi ivi definiti.

⁹⁸ V.: C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità...cit.*, pag. 480.

Tuttavia, quanto al ruolo assegnato alla contrattazione integrativa nella definizione del salario, le previsioni dell'accordo non sono state rispettate, se non in minima parte. È sovente accaduto che forme retributive legate alla produttività siano state introdotte dai contratti aziendali, per lo più come formule di stile⁹⁹. Ad esse sono corrisposte, invece, erogazioni in misura eguale per tutti i lavoratori, sganciate da recuperi di produttività. D'altro canto, gli obiettivi di produttività o di redditività individuati in molti contratti aziendali, sono risultati vaghi e troppo pretenziosi, formulati a mò di formale ossequio alle previsioni del Protocollo, soprattutto con lo scopo di beneficiare delle agevolazioni economiche.

Né la contrattazione provinciale o territoriale ha avuto maggiore fortuna sul punto. Per lo più, essa ha finito col riproporre le difficoltà del negoziato nazionale, per la differenza esistente tra le imprese, pur appartenenti al medesimo territorio.

Di fronte all'insuccesso del connubio contrattazione collettiva – produttività, la dottrina¹⁰⁰ si è a lungo interrogata. Secondo un rilievo comune, la diffusione di forme retributive legate alla produttività imporrebbe un cambiamento di fondo del sistema

⁹⁹ Invero, già nel testo del Protocollo del 1993 gli indicatori a cui deve essere collegata la retribuzione variabile risultano ambigui e difficili da interpretare. Cfr. sul punto le osservazioni di G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, cit., pag. 13 e ss.

¹⁰⁰ Cfr. A. Tursi, *E' davvero necessaria una "rivoluzione maggioritaria"?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, pag. 299 e ss. ; A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività...*, cit., spec. pag. 306-307; Id., *La retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, cit., pag. 207 e ss. ; E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri...*, cit., spec. pag. 15-16.; L. Bellardi, *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, cit., 2008, pag. 100.

sindacale nel senso di una “codeterminazione degli obiettivi aziendali che condizionano l’erogazione del salario variabile”¹⁰¹.

Tuttavia, l’esperienza ha, al contrario, dimostrato come lo stimolo al lavoratore, nonché la sua fidelizzazione, avvengano sul piano individuale e non siano imposti dalla contrattazione aziendale¹⁰². Le imprese preferiscono incentivare i lavoratori più meritevoli, che per le loro capacità e i loro meriti riescano ad avere un autonomo potere contrattuale, non ricorrendo alla contrattazione aziendale, ma negoziando sul piano individuale. Questo spiega perché, in ampi settori, soprattutto in quelli più lontani dai metodi di produzione di massa, con uno spazio notevole per le capacità e il know how dei lavoratori, non si sia sviluppata la contrattazione aziendale, ma si siano diffusi trattamenti migliorativi individuali, come superminimi¹⁰³.

Per questo motivo, il vincolo tra contrattazione aziendale e produttività ha introdotto un elemento di eccessiva rigidità nel sistema contrattuale. Invece, la contrattazione aziendale dovrebbe essere incentivata, anche attraverso agevolazioni economiche, a prescindere dal recupero di produttività¹⁰⁴. In altri termini, è persuasivo il tentativo di incentivare la contrattazione aziendale, attraverso sgravi contributivi collegati ai trattamenti migliorativi garantiti ai lavoratori. Ciò che non convince, invece, è il persistente

¹⁰¹ Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità...*, cit., pag. 481. Nello stesso senso cfr. A. Lassandari, *La retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, cit., spec. pag. 207 e ss.

¹⁰² Suggestisce tale conclusione E. Gragnoli, *La retribuzione...* cit., pag. 15 e ss.

¹⁰³ Sulla relazione inversa tra superminimi individuali e contrattazione aziendale legata alla produttività cfr. E. Gragnoli, *La retribuzione ed i criteri per la sua determinazione*, cit., pag. 1 e ss., spec. pag. 15 e ss. ; A. Lassandari, *La retribuzione ed i contratti collettivi aziendali*, cit., pag. 210. Cfr., però, in senso inverso, T. Treu, *Le forme retributive incentivanti*, cit., pag. 637 e ss.

¹⁰⁴ In questo senso cfr. E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri...*, cit., spec. pag. 17.

intento di legare tali incentivi a irrealistici recuperi di produttività. Poiché la contrattazione aziendale mira a realizzare una uniforme redistribuzione delle ricchezze in quelle aziende che possano sostenere maggiori costi retributivi rispetto a quelli imposti dal contratto nazionale¹⁰⁵, essa dovrebbe essere incentivata a prescindere dalla produttività. In questo modo si stimolerebbe quella funzione sociale¹⁰⁶, di vocazione solidaristica, che è propria anche della contrattazione aziendale e non solo di quella nazionale.

Al contempo, l'accordo aziendale dovrebbe avere margini di azione meno angusti e vincolanti rispetto alla disciplina dettata a livello nazionale. Del resto, la centralità del contratto nazionale nella definizione dei minimi retributivi non impone un ferreo divieto di ricontrattazione a livello aziendale.

È noto che tale scelta fu adottata con l'intento di evitare una spirale inflattiva, sulla scorta di un preciso modello economico¹⁰⁷. Tuttavia, le conseguenze che essa ha prodotto, in termini di impoverimento del salario - non protetto dall'adeguamento garantito a livello nazionale, né innalzato a livello locale - sono evidenti, come

¹⁰⁵ In questo senso si esprime E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri...*, cit., pag. 16. Sostenne già U. Romagnoli, *Il contratto collettivo*, Relazione al XIII Congresso nazionale Aidalass tenutosi a Ferrara nelle giornate del 11, 12 e 13 maggio 2000, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, pag. 239 che "i trends della contrattazione aziendale avrebbero smentito gli oroscopi più promettenti e lusinghieri in ordine alla qualità dei suoi contenuti. (...) E' documentabile, infatti, che la contrattazione aziendale si è allontanata episodicamente e il meno possibile dalla logica redistributiva che pervade di sé la contrattazione nazionale e, specializzandosi nelle impennate salariali, si è consumata come una torcia che cerca, famelica, la direzione del vento proveniente dai luoghi in cui si produce ricchezza".

¹⁰⁶ Così E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri...*, cit., pag. 16, secondo il quale le intese aziendali hanno una "rilevante funzione sociale di redistribuzione del reddito, in specie in quegli ambiti geografici penalizzati dalle strategie nazionali alla base dei contratti di categoria e dal diverso livello dei prezzi".

¹⁰⁷ Cfr. i riferimenti della nota 88, cui adde F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti ... cit.*, spec. pag. 180 e ss.

dimostra la dottrina che se ne è occupata¹⁰⁸. Per questo motivo, una revisione della regola della specializzazione potrebbe essere utile a correggere le distorsioni create, sotto questo aspetto, dal modello accentrato.

Sugli istituti normativi, la regola del rinvio ha dimostrato una tenuta migliore, anche se non è riuscita a evitare le ipotesi di conflitto. Soprattutto, un'analisi dei contratti di categoria dimostra come le materie demandate ai contratti aziendali siano esigue. Si è assistito, invece, a un intervento totalizzante del contratto nazionale, su ogni aspetto del rapporto di lavoro¹⁰⁹. Il risultato non è stato solo e tanto quello della centralità del negoziato nazionale, ma anche quello dell'assenza di spazi per una differenziazione a livello aziendale. Ciò è ben sottolineato da quella dottrina che, interrogandosi sulla tenuta del sistema, ha rilevato come "il germe dell'insuccesso rischia di risiedere proprio nella ristrettezza delle maglie in cui taluni contratti collettivi nazionali – e, in misura più ridotta, lo stesso Protocollo – hanno inteso costringere la contrattazione aziendale"¹¹⁰.

¹⁰⁸ V. in particolare: F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti ...*, cit., spec. pag. 180 e ss.

¹⁰⁹ È diffusa e risalente in dottrina la considerazione della eccessiva rigidità insita nelle regole del rinvio e del divieto di ricontrattazione, tanto che da più parti se ne è proposta un'interpretazione restrittiva. In questo senso cfr. già L. Mariucci, *Contrattazione collettiva*, cit., pag. 223 e ss. il quale, a proposito dell'assetto contrattuale definito dal Protocollo del 1983, proponeva di ridimensionare il significato del divieto di ricontrattazione alla luce del fatto che "l'ambito d'intervento della negoziazione decentrata, a partire dalla metà degli anni 70, si è specializzato o, meglio, "organizzato" in maniera tale da non avere affatto bisogno di concorrere con la regolamentazione di categoria per affermare la propria identità". Cfr. sul punto anche R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., spec. pag. 310 e ss. In merito al Protocollo del 1993, si vedano, tra tutti, in tal senso di V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993...*, cit., spec. pag. 271.

¹¹⁰ Cfr. V. Leccese, *ult. op. cit.*, pag. 271.

Non stupisce, quindi, che i contratti aziendali, spinti da un lato a ricercare un legame difficile con la produttività e dall'altro a intervenire in ambiti ristretti e limitati, con il pesante fardello della regolamentazione nazionale¹¹¹, abbiano finito per discostarsi dal modello delineato a livello intercategoriale e nazionale.

D'altro canto, il modello accentrato non ha dato buona prova di sé nemmeno ove imposto da scelte eteronome, come nel pubblico impiego. Anche in questo settore, a fronte di un rigido accentramento degli assetti contrattuali, nell'ottica di una prevedibilità dei flussi di spesa¹¹², la contrattazione integrativa è stata sovente non rispettosa dei vincoli posti da quella nazionale. Né la regola della nullità della clausola difforme ha saputo garantire l'aderenza della contrattazione rispetto al modello del legislatore; al contrario, essa ha creato quel cortocircuito logico segnalato dalla dottrina¹¹³. Tanto che, per ovviare a tali disfunzioni, il recente intervento legislativo si è spinto sino a "condiziona(re) il merito degli accordi (integrativi) lasciando a questi ultimi circoscritte possibilità

¹¹¹ Cfr. F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, cit., pag. 11 e ss.; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993.*, cit., spec. pag. 271. Vedi, da ultimo, anche V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, Relazione tenuta al XVII Congresso Nazionale Aidalass tenutosi a Pisa il 7,8 e 9 giugno 2012, spec. pag. 5 del dattiloscritto, ora in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, n. 136, pag. 4 e ss.

¹¹² Cfr. E. Gragnoli, *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 St. Lav.*, cit., pag. 587 e ss.

¹¹³ Cfr. A. Viscomi, *La contrattazione collettiva nazionale*; G. Natullo e P. Saracini, *Vincoli e ruolo della contrattazione integrativa*, in L. Zoppoli (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009; A. Viscomi, *Contrattazione integrativa, nullità della clausola difforme e responsabilità diffusa*, in *Lav. pub. amm.*, 2007, pag. 859 e ss; Voci, *La contrattazione integrativa negli enti locali tra vincoli di finanza pubblica e spinte autonomistiche*, in *Lav. pubb. amm.*, 2004, pag. 749 e ss. Cfr. anche T. Treu, *Le forme retributive incentivanti*, cit., con note critiche sul sistema legale di misurazione della performance introdotto dal D. Lgs. 150/09.

di regolamentazione o di deroga”¹¹⁴, con notevoli perplessità, già espresse dalla dottrina¹¹⁵, quanto alla compatibilità di tali scelte con il principio di libertà sindacale.

7. Il modello di decentramento controllato.

Dall’accordo quadro del 22 gennaio 2009¹¹⁶, dalla maggior parte¹¹⁷ degli accordi interconfederali successivi¹¹⁸ oltre che da alcuni contratti collettivi¹¹⁹, emerge un modello di decentramento controllato. Peraltro, si tratta di un modello che era stato già sperimentato da un negoziato nazionale¹²⁰, ben prima del 2009, durante la vigenza del Protocollo del 1993.

¹¹⁴ Cfr. C. Zoli, *La struttura della contrattazione collettiva nel settore pubblico*, in *Lav. pubb. amm.*, 2011, pag. 859.

¹¹⁵ V.: C. Zoli, *ult. op. cit.*, spec. pag. 881. Nello stesso senso anche L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva dopo la delega*, in W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 87/2009.

¹¹⁶ Cfr. punto 16 dell’accordo, in base al quale “ per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.”

¹¹⁷ Si veda però l’Accordo interconfederale del 22 settembre 2009, per il settore dell’agricoltura, che non ha recepito gli indirizzi espressi nell’accordo quadro.

¹¹⁸ Cfr. Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l’attuazione dell’accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 nel settore dell’industria, spec. punto 5; Accordo interconfederale del 18 novembre 2009 di attuazione dell’accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, per il settore del terziario.

¹¹⁹ Cfr. ccnl per gli addetti all’industria chimica del 18 dicembre 2009, spec. art. 25; ccnl per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 15 ottobre 2009, spec. sez. terza, art.5; accordo 26 febbraio 2011 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da aziende del terziario di mercato – distribuzione dei servizi.

¹²⁰ Cfr. ccnl per gli addetti all’industria chimica del 10 maggio 2006, spec. art. 18. Si veda poi l’Accordo nazionale per l’industria chimica 29 giugno 2007 in materia di linee guida su accordi aziendali in deroga alla normativa prevista dal c.c.n.l.

Si insiste nell'incentivazione della contrattazione aziendale legata alla produttività, anche mediante meccanismi retributivi, di spirito sanzionatorio, da erogarsi in caso di assenza di contrattazione aziendale¹²¹. Sono riproposte "le regole sui raccordi tra livelli"¹²² tipiche del sistema accentrato, a cui si aggiunge, però, ad alcune condizioni e per alcune finalità, la possibilità di deroga al contratto nazionale. Sotto altro verso, sono rafforzati gli strumenti di tenuta del modello contrattuale, nell'ottica di un auspicato auto-rafforzamento del sistema di contrattazione collettiva¹²³.

Viene in rilievo, innanzitutto, il tema della deroga¹²⁴. In considerazione dell'orientamento giurisprudenziale che da tempi risalenti ammette la contrattazione in deroga, una parte della

¹²¹ Per note critiche in tal senso cfr. A. Lassandari, *La retribuzione e i contratti collettivi aziendali*, cit., spec. pag. 210 e ss.; V. Ferrante, *L'Accordo Interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note in Arg. dir. lav.*, 2009, I, pag. 101; M. Ricci, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, cit., pag. 365.

¹²² Così C. Zoli, *La contrattazione in deroga.... cit.*, pag. 45.

¹²³ Per un quadro complessivo del sistema contrattuale così delineato si vedano A. Pizzoferrato, *L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?* in www.lavoce.info, 2; F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, pag. 187 e ss.; M. Ricci, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, pag. 357 e ss.; M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali*, in *Jus*, 2009, pag. 443 e ss.; L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, cit., pag. 447 e ss.; A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, pag. 45 e ss.; M. Magnani, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, p. 1278 ss.; M. Esposito, G. Gentile, *Costo del lavoro, competitività delle imprese e nuova struttura della contrattazione collettiva*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, pag. 273 e ss.

¹²⁴ Si vedano sul punto già riferimenti di cui alla nota precedente, cui adde R. Pessi, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. rel. Ind.*, 2009, pag. 326 e ss.; R. Pessi, *Contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca...*, cit., pag. 27.

dottrina, le ha attribuito una valenza solo politica¹²⁵. Altri, invece, vi hanno ricollegato potenziali effetti restrittivi per la contrattazione aziendale, con un accentramento del sistema¹²⁶. Secondo tale opinione “non s(o)no prevedibili le conseguenze dell’introduzione della nuova disciplina: la stessa potrebbe in futuro modificare in senso restrittivo l’orientamento giurisprudenziale che, anche nel recente passato, ammetteva una contrattazione in deroga sostanzialmente “libera”, portando ora i giudici a negare l’operatività delle modifiche peggiorative, laddove non supportate dalle causali legittimanti e/o preventivamente autorizzate dalla contrattazione nazionale”.¹²⁷ In altri termini, i limiti posti alla deroga potrebbero essere interpretati come un irrigidimento del sistema, a fronte di un diritto vivente che, invece, ammette la contrattazione in deroga, in assenza di alcun vincolo.

È vero che la deroga è ammessa in un sistema controllato. Peraltro, il controllo deriva non tanto dalle finalità cui devono

¹²⁵ In questo senso cfr. P. Tosi, *Uno sguardo d'insieme*, in *Da Pomigliano a Mirafiori.. cit.*, pag. 19 e ss., spec. pag. 21. Rileva che in realtà la deroga era già ammessa dalla giurisprudenza F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti*, cit., pag. 182 e ss. Nello stesso senso R. Del Punta, *Contrattazione separata*, in *Da Pomigliano a Mirafiori... cit.*, pag. 78. Giudicando le tornate contrattuali immediatamente successive all'accordo F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, pag. 3 e ss., rileva come gli effetti negativi dello stesso possono dirsi scongiurati, per l'affermazione di modelli contrattuali di categoria in cui non si tiene conto né dell'accordo del 2009, né di quello del 1993.

¹²⁶ Cfr. R. Pessi, *Contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori..., cit.*, pag. 33. il quale rileva come “la stessa previsione potrebbe in futuro modificare in senso restrittivo l’orientamento giurisprudenziale che, anche nel recente passato, ammetteva una contrattazione in deroga”. Considerazioni simili sembra siano espresse da M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali...*, cit., pag. 452. Con posizione in parte differente, A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, loc. cit., pag. 45 e ss., ritiene che le regole dell'accordo potrebbero essere tenute in considerazione da quella giurisprudenza che ha dato rilievo alla volontà delle parti.

¹²⁷ R. Pessi, *op. cit.*, pag. 31.

rispondere le intese modificative, come è palese se si considera la loro genericità¹²⁸, quanto, in parte, dalla limitazione sui contenuti della deroga, e, in parte, dai vincoli procedurali. Quanto al primo limite, è significativo che in tutti i modelli nazionali¹²⁹ sia esclusa la deroga sui minimi retributivi, mentre in un modello di categoria¹³⁰ sono previsti limiti ancora più stringenti. Ma soprattutto in tutti i modelli sono stati individuati vincoli procedurali, in materia di sottoscrizione e approvazione delle intese derogatorie¹³¹.

Tuttavia, l'orientamento che attribuisce rilevanza a simili previsioni nella risoluzione del conflitto tra contratti finisce con il trascurare la loro valenza obbligatoria, confondendo il piano legale con il piano contrattuale. Esiste, invece, una differenza tra i due piani. I limiti posti alla deroga non sono idonei a inficiare la contrattazione aziendale che non li abbia rispettati, né sono criteri per la risoluzione del conflitto¹³². Per tale motivo, ad essi non dovrebbe conseguire un accentramento del sistema; al contrario, l'Accordo Quadro e i successivi Accordi Interconfederali attuativi esprimono un tentativo di decentramento¹³³.

¹²⁸ Cfr., fra tutti, V. Ferrante, *L'Accordo Interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note...*, cit., pag. 1014; L. Bellardi, *Regole del conflitto e conflitto sulle regole. L'accordo separato sulla revisione del modello contrattuale*, in M. Carreri, V. Nastasi (a cura di), *Spazio e ruolo delle autonomie nella riforma della contrattazione collettiva*, Bologna, 2009, pag. 178 e ss.

¹²⁹ Cfr. ccnl per gli addetti all'industria chimica del 18 dicembre 2009, spec. art. 25; ccnl per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 15 ottobre 2009, spec. sez. terza, art. 5

¹³⁰ Cfr. accordo 26 febbraio 2011 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da aziende del terziario di mercato – distribuzione dei servizi.

¹³¹ Sottolinea tale aspetto F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Da Pomigliano a Mirafiori...*, loc. cit., pag. XXXIII e ss.; Id. *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, n. 133/2011, spec. pag. 20 e ss.

¹³² Cfr. *infra* paragrafo 3 e ivi riferimenti.

¹³³ In senso contrario, però, una parte della dottrina ha giudicato il Protocollo come un tentativo di accentramento del sistema contrattuale, soprattutto, per il ruolo

Né il fatto che la deroga fosse già ammessa sotto un profilo legale le nega rilevanza. Innanzitutto perché quello sindacale è un fenomeno sociale che esiste a prescindere dal riconoscimento che troverà nell'ordinamento statuale¹³⁴. Esso mira a ricercare soluzioni spendibili al suo interno, senza dover ricorrere al contenzioso sul piano legale¹³⁵. È per tale motivo che le parti sociali hanno mostrato interesse nella definizione di un modello contrattuale che contempli la deroga. Un conto è una deroga ammessa e esercitata nell'ambito delle regole interne al sistema, altro è il riconoscimento giudiziario dell'ammissibilità della deroga, che intervenga solo dopo l'avvio di una lite, con esiti incerti e tempi lunghi. Che poi il quadro giurisprudenziale complessivo non sia idoneo a garantire la sempre più pressante esigenza di tenuta degli accordi aziendali, è rilievo condiviso in dottrina¹³⁶. Ciò rende ancora più chiaro l'interesse che ha mosso le parti sociali nella definizione di un simile modello.

Del resto, una parte della dottrina aveva, già da tempo, sottolineato l'esigenza di una riforma del modello accentrato, nel segno di un maggiore spazio alla contrattazione decentrata¹³⁷. Si era

affidato al livello interconfederale. Cfr. V. Ferrante, *L'Accordo Interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema.. cit*, pag. 1014 e ss; F. Carinci, *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo Quadro...cit.*, spec. pag. 192.

¹³⁴ Sono ancora di estrema attualità, sul punto, le parole di G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva, cit.*, pag. 105 <<la realtà è che, al di là di uno schermo di strutture positive che, per essere in grado di rispondere in modo puntuale alle esigenze poste dall'autonomia collettiva, richiedono una paziente opera di adattamento, si pone un sistema organizzato di relazioni intersociali; e questo, quando pur si avvale degli strumenti contrattuali e delle forme precarie di tutela che da essi discendono, appare radicato su ragioni di equilibrio che di gran lunga trascendono la forza del rapporto obbligatorio e della responsabilità patrimoniale sanzionata dall'autorità statuale>>.

¹³⁵ Cfr. da ultimo M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo... cit.*, pag. 515.

¹³⁶ V. Leccese, *Il diritto sindacale ai tempi della crisi, cit.*, pag. 11 del dattiloscritto.

¹³⁷ Il dibattito dottrinale sulla revisione del Protocollo Ciampi è cospicuo. Si veda innanzitutto, il dibattito seguito a P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?*, Milano,

sostenuto al riguardo che “il successo del modello di relazioni sindacali disegnato nel 1993 è sempre più messo alla prova dalla radicale trasformazione delle relazioni fra sistemi economici a livello planetario e dalla necessità di riorganizzazione del lavoro all’interno delle imprese”¹³⁸. E da più parti si era giudicato necessario “un efficiente decentramento del sistema contrattuale”¹³⁹, anche attraverso un diverso utilizzo della regola del rinvio.

È indubbio che il modello decentrato si muova in questo senso, anche se vi è da interrogarsi sia sulla sua tenuta, che sulle conseguenze della sua applicazione. Innanzitutto, per come immaginato, esso continua ad avere profili di rigidità che potrebbero renderne ardua l’attuazione. Il meccanismo dell’approvazione, in un clima di dissenso sindacale, potrebbe vanificare gli sforzi fatti nel senso di una flessibilizzazione del sistema. Esso attribuisce un potere di veto alle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, con il risultato di operare un decentramento più apparente che reale¹⁴⁰.

L’idea di un decentramento operato tramite intese derogatorie può essere soggetta a revisione. Piuttosto che prevedere un’eccezione, si sarebbe potuto operare sulla regola¹⁴¹, per improntare i rapporti tra livelli ad una maggiore flessibilità,

2005, recensito da M. Miscione, in *Riv. giur. lav.*, 2006, pag. 215 e ss. e F. Scarpelli, in *Rass. sind. quad.*, 2006. Si vedano poi M. Ricciardi, *Presentazione: Con giudizio, verso dove?*; G.P. Cella, *Quali cambiamenti per le relazioni industriali italiane?*; L. Bellardi, *La struttura della contrattazione collettiva: ragionando sulla sua revisione*; L. Mariucci, *Sistema contrattuale, concertazione e legislazione del lavoro*; S. Negrelli, *Problemi e prospettive della concertazione sociale nella nuova legislatura*; M. Carrieri, *Le relazioni industriali tra aggiustamenti e riforme*, tutti in *Lav. dir.*, 2007, pag. 219 e ss.

¹³⁸ M. Del Conte, *Per una maggiore responsabilizzazione del sindacato nel rinnovamento dell’organizzazione del lavoro*, cit., pag. 420.

¹³⁹ L. Mariucci, *Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare*, cit., pag. 287.

¹⁴⁰ Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale...*, cit., pag. 17-18.

¹⁴¹ Si vedano in tal senso le prospettazioni di L. Mariucci, *Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare*, cit., pag. 287.

soprattutto considerata la scarsa tenuta del modello accentrato, per l'intervento totalizzante del contratto nazionale, e la scarsa aderenza della contrattazione aziendale alle linee guida definite a livello interconfederale. Ciò avrebbe comportato una revisione delle regole del rinvio e della specializzazione¹⁴², nel senso di una modulazione della loro operatività, soprattutto in ragione delle materie da regolamentare. Così, nelle materie con più alto impatto sull'organizzazione aziendale, avrebbero potuto essere valorizzati quei tentativi, pure rinvenibili in alcuni contratti collettivi¹⁴³, di rendere residuale la regolamentazione nazionale, nel caso di intervento del negoziato locale. Mentre per la parte economica, ferma l'imprescindibile funzione del contratto nazionale nella definizione dei minimi contrattuali, la regola della specializzazione dovrebbe essere rivista, per incentivare un rialzo delle retribuzioni, a prescindere dal recupero di produttività¹⁴⁴.

Se da una parte ha modificato il sistema dei raccordi tra livelli, dall'altra il modello di decentramento controllato ha previsto il

¹⁴² Reputa tali regole <<strumenti giuridici idonei a consentire il funzionamento d(el) sistema>> di raccordi tra livelli, C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema..cit.*, pag. 310. In merito alla ripartizione dei rapporti tra livelli, l'A. pure rileva come il contratto nazionale <<dovrebbe limitarsi, per talune materie, a prevedere una disciplina "quadro", delegando alla contrattazione decentrata l'adozione di una regolamentazione più confacente alle specifiche esigenze locali; mentre gli accordi decentrati dovrebbero, a loro volta, astenersi dall'intervenire con riguardo agli istituti già compiutamente trattati a livello superiore>>.

¹⁴³ Cfr. ccnl metalmeccanici 15 ottobre 2009 art. 8, Tit. IV, Sez. IV, in materia di mensa aziendale, ove si prevede "il mantenimento delle mense esistenti", "salva la facoltà degli accordi aziendali di intervenire sulla materia". Cfr. anche art. 6, Tit. III, Sez. IV, in materia di reperibilità, ove l'accordo nazionale prevede la "salvezza degli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo".

¹⁴⁴ In questo senso cfr. E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri della sua determinazione*, cit., pag. 15 e ss. V., però, in senso contrario, C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema.. cit.*, pag. 310 e ss.; Id, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità*, cit., pag. 480 e ss. *Amplius* si vedano i riferimenti dottrinali citati nel paragrafo precedente.

ricorso a strumenti di conciliazione e arbitrato, con lo scopo di garantirne la tenuta. A fronte della scarsa sanzionabilità delle clausole di raccordo tra livelli, una dottrina, già tempo addietro, aveva giudicato necessario un autorafforzamento del sistema¹⁴⁵. L'accordo quadro del 2009 e gli accordi interconfederali attuativi sembrano muoversi in tale direzione. Tuttavia, le previsioni in essi contenute sono ancora ambigue e incerte, e l'obiettivo di strutturare un apparato rimediare appare ben lontano dall'essere raggiunto¹⁴⁶. La conclusione è rafforzata dalla considerazione delle clausole dei contratti nazionali, che non sono intervenute sul punto, se non in maniera parziale¹⁴⁷. Del resto, il tentativo di introdurre apparati rimediali più rigorosi e efficienti è risalente, e ha avuto scarso successo, quanto alla concreta applicazione. E' dubbio che l'apertura all'arbitrato possa sortire effetti diversi, se si considera la complessità dell'istituto¹⁴⁸ e la scarsa aderenza dei modelli nazionali alle previsioni interconfederali.

8. Il modello di decentramento rafforzato.

Un modello di decentramento rafforzato¹⁴⁹ emerge dall'Accordo Interconfederale¹⁵⁰ per il settore dell'industria del 28 giugno 2011¹⁵¹,

¹⁴⁵ C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema..cit.*, pag. 313 e ss.; Id., *La contrattazione in deroga*, cit. Cfr. anche L. Corazza, *Note sull'apparato rimediare del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, cit.

¹⁴⁶ Cfr. sul punto quanto sostenuto da L. Corazza, *ult. op. cit.*, pag. 342.

¹⁴⁷ Cfr. art. 4, Sez. terza ccnl per il settore metalmeccanico del 15 aprile 2009.

¹⁴⁸ Cfr., fra tutti, L. De Angelis, *Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato irrituale lungo un accidentato percorso di certezza dei rapporti e deflazione giudiziaria*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 121/2011. Sull'applicazione dell'arbitrato nel diritto del lavoro cfr. V. Speciale, *La certificazione e l'arbitrato dopo il "Collegato lavoro"*, in W.P. C.S.D.L.E., "Massimo D'Antona", n. 118/2011.

¹⁴⁹In merito al decentramento del sistema contrattuale operato dall'accordo del 28 giugno 2011 si vedano, fra tutte, le osservazioni di M. Persiani, *Osservazioni*

per la previsione dell'efficacia generale degli accordi aziendali¹⁵², anche in deroga¹⁵³, se approvati secondo criteri maggioritari.

estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011, in *Arg. dir. lav.*, 2011, pag. 451 e ss. In senso contrario cfr. V. Ferrante, *L'accordo interconfederale del 28 giugno*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, pag. 659 e ss.

¹⁵⁰ Per i primissimi riferimenti si vedano i contributi di F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*; M. Ricci, G. Proia, F. Santoni, P. Tosi, C. Zoli, G. Santoro Passarelli, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 L. 148/2011*, tutti in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit. rispettivamente a pag. 1, e ss., 77 e ss., 93 e ss., 105 e ss., 125 e ss., 137 e ss.; 155 e ss. Si veda poi A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. Dir.*, 2012, pag. 55 e ss.; P. G. Alleva, *L'accordo interconfederale del 28 giugno*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, pag. 267; T. Treu, *L'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, pag. 613 e ss.; G. Fontana, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento "a caldo"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, pag. 321 e ss.; V. Bavaro, *Un profilo dell'accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2011, pag. 35 e ss. Cfr. anche gli interventi di M. Magnani, M. Del Conte, R. Pessi, G. Proia, M. Martone, M. Tiraboschi, C. Dell'Aringa, G. Tria, G. Santini, P. Pirani, L. Sbarra, in *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali italiane? Opinioni a confronto*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 642 e ss.

¹⁵¹ Si vedano anche i primi contratti collettivi attuativi: cfr. accordo di rinnovo settore chimico del 22 settembre 2012. Si veda anche il ccnl alimentaristi Federalimentare del 27 ottobre 2012, spec. art. 6

¹⁵² Cfr. artt. 4 e 5. Questo il testo delle clausole << i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti>>; << in caso di presenza delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie, anche le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una Organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità

Peraltro, come è evidente dallo stesso titolo dell'accordo, esso introduce una disciplina della rappresentatività.

L'interesse delle parti sociali al riguardo è risalente ed è stato più volte espresso, da ultimo anche nell'accordo di riforma degli assetti contrattuali¹⁵⁴. Dal canto suo, anche la dottrina aveva condiviso tale necessità¹⁵⁵, soprattutto dopo il diffondersi di fenomeni di contrattazione separata¹⁵⁶. Ciò spiega la stipulazione unitaria dell'accordo, e le favorevoli opinioni dottrinali¹⁵⁷.

Tuttavia, una valutazione circa la sua tenuta e i suoi riflessi organizzativi è complessa. Innanzitutto, suscita perplessità il tentativo di trasporre una parte della disciplina del lavoro pubblico¹⁵⁸ al sistema privato, peraltro fuori dal suo contesto originario, e con la valenza solo obbligatoria delle clausole¹⁵⁹. Soprattutto se si considerano i limiti manifestati dal sistema di contrattazione collettiva nel pubblico impiego, divenuti ancora più

della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti>>.

¹⁵³ Cfr. art. 7.

¹⁵⁴ Cfr. art. 7 Accordo Interconfederale di attuazione dell'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, per il settore dell'industria. Sui tentativi di intervento delle parti sociali sui temi della rappresentatività si veda F. Scarpelli, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, pag. 639 e ss.

¹⁵⁵ Si veda, già, in critica al Protocollo Interconfederale del 1993, M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi...*, cit., pag. 272 e ss. Più di recente M. Del conte, *Per una maggiore responsabilizzazione del sindacato nel rinnovamento...*, cit., pag. 422-423.

¹⁵⁶ Sulla rappresentatività degli stipulanti nell'ottica della contrattazione separata cfr. A. Lassandari, *Problemi e ricadute della contrattazione "separata"*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 323 e ss., spec. pag. 333 e ss.

¹⁵⁷ Cfr. M. Miscione, *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo del 28 giugno 2011*, in *Lav. giur.*, 2011, pag. 653 e ss.; P.G. Alleva, *L'accordo interconfederale del 28 giugno*, cit., pag. 627 e ss.

¹⁵⁸ Cfr. art. 1.

¹⁵⁹ Cfr. in tal senso anche E. Gragnoli, *Il sindacato in azienda...*, cit., pag. 24. Sulla valenza obbligatoria delle clausole dell'accordo del 28 giugno 2011, nell'ambito di una riflessione sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico, C. Zoli, *La struttura della contrattazione collettiva nel settore pubblico*, cit., pag. 876.

evidenti dopo l'intervento del decreto Brunetta. I rilievi di quella dottrina secondo la quale "siamo davvero ai limiti massimi, oltrepassando i quali la contrattazione collettiva perde quasi del tutto i connotati di una tecnica di regolazione dei rapporti di lavoro che è frutto del consenso tra i diretti protagonisti delle dinamiche organizzative o tra i loro legittimi rappresentanti e diventa una *fictio iuris*, dietro la quale si cela la compressione pressoché totale della libertà sindacale e dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi e degli stili gestionali"¹⁶⁰, impongono una riflessione sulla visione istituzionalista del sindacato, con una esaltazione della rappresentatività a danno della rappresentanza¹⁶¹.

Da tali premesse bisogna muovere nell'analizzare il modello delineato in materia di contrattazione aziendale. Invero, sin da tempi risalenti, in dottrina è diffusa l'idea che il contratto aziendale non tolleri un'applicazione parziale ma si applichi a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda¹⁶². A supporto di tale conclusione si sono

¹⁶⁰ Cfr. L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva dopo la delega*, in WP C.S.D.L.E., Massimo D'Antona, n. 87/2009, pag. 13. Condivide l'impostazione C. Zoli, *La struttura della contrattazione collettiva...*, cit., pag. 882.

¹⁶¹ Cfr. sul tema M. Grandi, *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, pag. 626 e ss.

¹⁶² Giungono a tale conclusione, seppure seguendo iter argomentativi differenti già G. F. Mancini, *Libertà sindacale, e contratto collettivo "erga omnes"*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, pag. 573 e ss.; G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., pag. 199 e ss. V. Cassì, *Note preliminari sul contratto collettivo aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1963, pag. 113 e ss.; R. Pessi, *Il sistema di contrattazione alla luce delle recenti esperienze*, in *Riv. dir. lav.*, 1972, pag. 187 e ss.; M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit., pag. 170; T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano, 1974, pag. 167 - 168. Anche la giurisprudenza, sin da tempi risalenti, si è dimostrata propensa a attribuire al contratto aziendale efficacia generale, seppure con differenze e distinguo che non ne consentono una classificazione unitaria. Cfr. Cass., 19 ottobre 1973, n. 2644, in *Foro it. rep.*, 1973, voce *Lavoro (contratto collettivo)*, n. 13; Cass. 16 aprile 1980, n. 2489, in *Foro it.*, 1980, I, c. 3028; Cass., 15 gennaio 1981, n. 349, in *Notiz. giur. lav.*, 1981, pag. 311; Cass., 29 marzo 1982, n. 1965, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, II, pag. 134.

addotte argomentazioni teoriche differenti¹⁶³. Secondo alcune ricostruzioni¹⁶⁴, sarebbe l'inscindibilità della materia trattata o degli interessi ad essa sottesi a imporre una deviazione dagli schemi civilistici¹⁶⁵. Anche una parte della giurisprudenza ha accolto tali indirizzi dottrinali¹⁶⁶, sperimentando un progressivo allontanamento dagli schemi civilistici, cui però è seguito sovente un percorso di "ritorno" all'efficacia limitata. E così si è, ad esempio, tutelato il dissenso del singolo quando l'accordo non realizzi un temperato equilibrio tra vantaggi e sacrifici¹⁶⁷.

Ne è derivato un quadro frammentario, in cui l'efficacia generale dell'accordo è tutt'altro che acquisita. Ciò spiega l'interesse delle parti sociali al riguardo. Del resto, se si accetta la tesi iniziale secondo cui nel contratto si realizzano diverse istanze, in una logica di scambio, si comprende che l'interesse che si mira a tutelare è quello dell'esigibilità degli accordi stipulati, del mantenimento dei patti ad essi sottesi.

Per la loro natura obbligatoria, le clausole dell'accordo interconfederale non attribuiscono efficacia generale all'accordo

¹⁶³ Alcune di esse hanno ricollegato alla stipulazione da parte di agenti rappresentativi l'efficacia generale del contratto cfr. G. Pera, *I contratti di solidarietà*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1984, pag. 707; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, cit., pag. 360. Altre, invece, hanno tentato di ampliare il novero dei contratti gestionali, per giungere ad attribuire efficacia generale alle intese aziendali. V. *infra* i riferimenti contenuti al § 1. Per una ricostruzione sul punto cfr. F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, cit.

¹⁶⁴ Si tratta di un indirizzo risalente. Cfr. già T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano, 1974, pag. 167 e ss.; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, cit., pag. 167; M. Persiani, *Contratti collettivi normativi...*, cit., pag. 17.

¹⁶⁵ Cfr. M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit., pag. 170, secondo il quale sarebbero interessi "indivisibili in sé, insuscettibili di realizzazioni diverse e separate per i vari portatori o gruppi di portatori: onde le soluzioni si estendono natulariter a tutti"

¹⁶⁶ Cass. 02 maggio 1990, n. 3607, in *Mass. giur. lav.* 1990, pag. 384; Cass., 28 maggio 2004, n. 10353, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, pag. 287.

¹⁶⁷ Cass. 05 febbraio 1993, n. 1438, in *Mass. giur. lav.* 1993, pag. 162.

aziendale¹⁶⁸. Piuttosto, un modello contrattuale in cui siano espressamente previste delle clausole di uscita, agisce sul profilo della neutralizzazione del dissenso del singolo attraverso strumenti privatistici: “accettando i benefici (le previsioni di tutela) del sistema negoziale nazionale, i lavoratori accettano anche le competenze derogatorie che esso riconosce alle deroghe concretamente adottate, a condizione che esse siano, appunto, coerenti con i limiti quali – quantitativi (materie e, all’interno delle stesse, confini eventualmente predeterminati) e procedurali (soggetti sottoscrittori, procedure referendarie) fissate ai livelli superiori”¹⁶⁹.

E d’altro canto, lascia perplessi l’adesione ad una logica maggioritaria, seppure il dibattito dottrinale sul punto sia risale¹⁷⁰ e non siano mancate ricostruzioni ad essa favorevoli¹⁷¹.

Anche in tema di efficacia del contratto aziendale, non si può prescindere dalla rappresentanza¹⁷², né possono giustificarsi soluzioni maggioritarie¹⁷³, che determinino il prevalere del gruppo

¹⁶⁸ L’opinione è assolutamente prevalente in dottrina. Cfr. *infra* § 3 e ivi riferimenti. Si veda poi C. Zoli, *La struttura della contrattazione*., cit., pag. 876; V. Leccese, *Il diritto sindacale ai tempi della crisi*, cit., pag. 14.

¹⁶⁹ Così V. Leccese, *Il diritto sindacale ai tempi della crisi*, cit., pag. 14 del dattiloscritto.

¹⁷⁰ Cfr. già, G. Messina, *I concordati di tariffa nell’ordinamento giuridico del lavoro*, 1904, ora in *Scritti giuridici*, IV, Milano, 1948; E. Redenti, *Il contratto di lavoro nella giurisdizione dei probiviri*, in *Riv. dir. comm.*, 1904, I, pag. 224 e ss.

¹⁷¹ Cfr. B. Caruso, *Accordi aziendali e lavoratori dissenzienti: il sindacato tra crisi aziendali e crisi della rappresentanza*, in *Riv. giur. lav.*, 1980, II, pag. 180 e ss.; F. Borgogelli, *Contrattazione aziendale e referendum sindacale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1988, pag. 554; F. Lunardon, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Torino, 1999, pag. 209 e ss.; G. Martinucci, *Principio di maggioranza ed efficacia del contratto collettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, pag. 439 e ss.

¹⁷² V. in modo esplicito: F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale...*, cit., pag. 20; M. Grandi, *Il problema della “maggiore rappresentatività” sindacale di fronte alla Corte costituzionale (nella questione Siquadri)*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1989, pag. 153; P. Bellocchi, *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1984, pag. 154.

¹⁷³ Sul punto, oltre ai riferimenti di cui alle note 170 e 171, cfr. M. Miscione, *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva...cit.*, pag. 653 il quale, pur ritenendo che “il principio maggioritario vale nel diritto pubblico ed in particolare

sul singolo. Esse sottendono una visione istituzionalista del sindacato, con logiche conformi alla rappresentanza politica, ma non a quella sindacale¹⁷⁴. Né si può concordare con chi¹⁷⁵ ha ritenuto che l'unicità dell'organizzazione postuli l'abbandono degli schemi civilistici. Per quanto possa essere dato rilievo alla funzione "organizzatoria" svolta da qualsiasi contratto collettivo, essa non può imporre una deviazione della dinamica individuale – collettivo, che, invece, resta basata sull'accettazione del singolo. La predominanza delle scelte del gruppo rispetto alla autodeterminazione del singolo non può operare in automatico, né trova spazio in un sistema sindacale come quello attuale, improntato ad istanze di libertà più che di autorità, ma inerisce a una scelta politica discrezionale¹⁷⁶. Essa, peraltro, dovrebbe tenere in conto dell'art. 39 Cost.; nonostante i diversi orientamenti dottrinali¹⁷⁷, che ne ritengono esclusa l'applicazione al contratto aziendale.

9. L'accordo sulla produttività e il decentramento "progredito".

Emerge dall'Accordo Interconfederale stipulato il 21 novembre 2012 dal titolo "Linee programmatiche per la crescita della

per gli organi politici (...). Nel diritto privato, però, il principio di maggioranza è espressione non di democrazia, né tanto meno di valore positivo, esprime al contrario una specie di sopraffazione che contraddice la libertà individuale", ritiene che l'utilizzazione dell'autonomia riesca a superare il punto critico del principio di maggioranza.

¹⁷⁴ Cfr. E. Gragnoli, *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti...cit.*, pag. 24.

¹⁷⁵ V.: A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato, cit.*, pag. 294 e ss., spec. pag. 219-221.

¹⁷⁶ Di sicuro, l'art. 8 L. 148/2011 agisce in questo senso, e, per tale motivo, è destinato ad avere un impatto di gran lunga differente.

¹⁷⁷ Si veda innanzitutto la dottrina già citata nelle note 162, 163, 164. Cfr. poi, A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato, cit.*, pag. 293 e ss.; F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia, cit.* Contra cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale..., cit.*, pag. 22.

produttività e della competitività in Italia”¹⁷⁸ un decentramento progredito. Infatti, l’Accordo, seppure di evidente natura programmatica¹⁷⁹, introduce nuovi elementi di flessibilità nel modello contrattuale. Richiamando in maniera espressa gli Accordi Interconfederali e di settore precedenti¹⁸⁰, esso sembrerebbe sospingere il modello contrattuale da questi ultimi predisposto verso un decentramento “progredito”¹⁸¹, tanto da rappresentarne quasi un’evoluzione.

Gli assetti di base dei rapporti tra livelli non sembrano essere modificati, ch  essi continuano a basarsi sul meccanismo della delega¹⁸² e delle intese derogatorie¹⁸³. Tuttavia si insiste, con una

¹⁷⁸ L’Accordo, raggiunto come contropartita per lo stanziamento di risorse per la defiscalizzazione del salario accessorio, ha suscitato sin da subito un vivace dibattito. Si vedano in tal senso i primissimi commenti Cfr. A. Orioli, *Un segnale di riscossa*, in *Il sole 24 ore*, 22 novembre 2012; A. Rota Porta, *Sette punti dell’intesa da tradurre in pratica*, in *Il sole 24 ore*, 26 novembre 2012; C. Dell’Ari ngia, *Ora serve una politica industriale per le Pmi*, in *Il sole 24 ore*, 26 novembre 2012; T. Boeri, *Perch  ci serve molto di pi *, in *La Repubblica*, 22 novembre 2012.

¹⁷⁹ Questo aspetto   stato subito messo in evidenza nei primi commenti. Cfr. L. Corazza, *La fata della produttivit *, in www.nelmerito.com; P. Zarattini, *Impegni programmatici da attuare a partire dai settori interessati ai rinnovi contrattuali*, in www.adapt.it;

¹⁸⁰ Cfr. innanzitutto punto 1, ultimo periodo: “il rilancio della crescita economica (...) sono obiettivi confermati dagli Accordi Interconfederali e da quelli di settore che contengono principi in grado di definire un positivo punto di equilibrio degli assetti della contrattazione collettiva.” Il riferimento   da intendersi, per il settore dell’industria, all’accordo del 28 giugno 2011, mentre, per gli altri settori, all’Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e ai relativi accordi interconfederali attuativi.

¹⁸¹ Un simile giudizio sembra esprimere anche L. Corazza, *La fata della produttivit *, cit., secondo la quale “torna una rinnova fiducia nel contratto collettivo e, di conseguenza, nella dialettica sindacale (...). Tuttavia, il recupero della centralit  del contratto collettivo quale strumento di governo delle organizzazioni imprenditoriali e di gestione della flessibilit  non determina affatto un ritorno all’autonomia collettiva tipica degli anni ’80 e ’90: il contratto collettivo cui si riferiscono oggi le parti sociali   soprattutto il contratto collettivo decentrato, e dunque, laddove esiste, il contratto collettivo aziendale.

¹⁸² Cfr. punto 2 ultimo periodo, quarto punto.

¹⁸³ Cfr. punto 2, sesto e settimo periodo.

rinnovata enfasi¹⁸⁴, sul legame tra contrattazione e produttività, per incrementare la quale si offre un maggiore campo di azione alla contrattazione integrativa.

Se l'intento è quello, solito, di aumentare la produttività attraverso una contrattazione di secondo livello che favorisca un miglior impiego delle fonti di produzione¹⁸⁵, si prevede, al fine di rendere più effettivo tale obiettivo, che una quota degli aumenti periodici derivanti dai rinnovi contrattuali nazionali possa essere destinata alla contrattazione aziendale legata alla produttività o alla redditività¹⁸⁶. Si tratta di un tentativo accolto da un modello nazionale¹⁸⁷.

Se è corretto incentivare la contrattazione di secondo livello, non è condivisibile insistere su un suo legame con la produttività. L'esperienza del modello accentrato¹⁸⁸ ha dimostrato come tale idea non abbia avuto riscontro. Non è infrequente che accordi aziendali individuino degli obiettivi di produttività cui correlare trattamenti migliorativi per i lavoratori, ma si tratta sovente di obiettivi velleitari e poco realistici che nascondono, di fatto, una redistribuzione uniforme delle ricchezze. Forse, poteva trarsi un insegnamento dall'andamento della contrattazione, soprattutto aziendale, negli ultimi anni: che la valorizzazione della produttività è

¹⁸⁴ Sul punto cfr. le osservazioni di L. Corazza, *La fata della produttività*, cit.

¹⁸⁵ Cfr. punto 2, mentre rimane, per i contratti di categoria, l'obiettivo di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

¹⁸⁶ Cfr. punto 2, ultimo periodo, terzo punto, secondo il quale: "i contratti collettivi nazionali di lavoro possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello, così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dallo stesso livello di contrattazione".

¹⁸⁷ Cfr. accordo di rinnovo del settore metalmeccanico del 5 dicembre 2012.

¹⁸⁸ Sul quale cfr. *infra*, § 6.

obbiettivo complesso e al di fuori della portata della contrattazione di secondo livello¹⁸⁹. In questo senso, persuade l'opinione dottrinale¹⁹⁰ secondo la quale il datore di lavoro preferisce incentivare il lavoratore a livello individuale.

Di fronte a tale scenario, suscita perplessità l'idea di perseverare nell'intento di legare la contrattazione aziendale a recuperi di produttività. A maggior ragione se tale obiettivo è perseguito intervenendo sugli aumenti contrattuali definiti a livello nazionale, che, al contrario, dovrebbero fungere da trattamenti comuni a tutela delle fasce più deboli del mercato del lavoro. Non le istanze di differenziazione, bensì quelle di uniformità, dovrebbero ispirare la contrattazione collettiva al riguardo.

È vero che lo stesso accordo prevede che la quota degli aumenti destinata alla pattuizione di elementi retributivi flessibili rimanga parte integrante del trattamento economico comune in tutti i casi in cui la contrattazione aziendale non vi sia¹⁹¹. Peraltro, anche nel modello di categoria, è previsto che la contrattazione aziendale possa differire nel tempo la decorrenza di due delle tre tranches di aumenti contrattuali, ferma, in ogni caso, la necessità di incrementare i minimi al termine del periodo di riferimento¹⁹².

¹⁸⁹ Occorre comunque rilevare come le stesse parti sociali si mostrino consapevoli dell'incidenza di molteplici fattori sul tema della produttività. Si veda in tal senso quanto previsto nelle considerazioni introduttive.

¹⁹⁰ Cfr. E. Gagnoli, *La retribuzione ed i criteri per la sua determinazione*, cit., spec. pag. 15.

¹⁹¹ Cfr. punto 2.

¹⁹² Cfr. accordo di rinnovo del ccnl settore metalmeccanico stipulato il 5 dicembre 2012. Questo il testo della clausola: "Mediante accordo aziendale, per aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, per far fronte a situazioni di crisi e per agevolare gli "start-up", per favorire accordi per l'incremento della produttività ed eventualmente fruire dei benefici fiscali e contributivi che saranno definiti dal Governo in relazione all'accordo "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", potrà essere stabilita una diversa decorrenza della seconda (1° gennaio 2014) e della terza (1° gennaio 2015) tranche

Tuttavia, è il metodo utilizzato per incentivare la contrattazione aziendale che dovrebbe essere sottoposto a revisione. In particolare, gli interventi sul punto dovrebbero essere finalizzati a rendere più attrattiva per il datore di lavoro la prospettiva di operare, tramite gli accordi aziendali, una redistribuzione del reddito tra i lavoratori, anche al fine di migliorare le relazioni sindacali. In sintesi, si dovrebbe incentivare la funzione di redistribuzione del reddito che è propria della contrattazione aziendale, a prescindere dai recuperi di produttività.

Anche quanto alla regolamentazione del rapporto, l'intesa pare porre obbiettivi programmatici. Molto dipenderà, quindi, dalla sua attuazione negli accordi di settore e nei modelli contrattuali nazionali. Peraltro, alcuni degli obbiettivi individuati, come quello di intervenire su materie inerenti la produttività oggi regolate in maniera prevalente dalla legge¹⁹³, ineriscono al diverso versante del rapporto tra legge e contrattazione collettiva¹⁹⁴.

È invece meritorio il tentativo di operare un decentramento contrattuale (non solo tramite lo strumento delle intese derogatorie, ma anche) tramite una revisione del ruolo del contratto nazionale e, più nello specifico, del suo intervento uniformante su ogni aspetto

di aumento dei minimi con spostamento in avanti fino a dodici mesi. Al termine di ciascun periodo di differimento i minimi dovranno in ogni caso essere incrementati degli importi previsti alla tabella precedente.”

¹⁹³ Cfr. punto 7 contrattazione collettiva per la produttività. Più in particolare, si veda quanto dallo stesso punto 7, ultimo periodo. Rimarrebbe, comunque, da valutare al riguardo la possibilità riconosciuta alle intese di prossimità dall'art. 8 L. 148/2011. Il profilo è stato rilevato da alcuni dei primi commentatori. Cfr. G. Usai, *L'accordo sulla produttività: un insieme di buone intenzioni*, in www.bollettinoadapt-it, 20 novembre 2012.

¹⁹⁴ Al riguardo, è persuasiva l'analisi proposta da L. Corazza, *La fata della produttività*, cit., secondo la quale “gli snodi di maggiore novità introdotti da questo recente Accordo sono infatti l'affermazione, da un lato, del primato dell'autonomia sull'eteronomia (...) e dall'altro la definitiva conferma della centralità della contrattazione collettiva di II livello”.

della regolamentazione del rapporto. In questo senso, l'accordo si propone di favorire un miglior utilizzo dello strumento della delega da parte del contratto nazionale, ampliando i profili di regolamentazione del rapporto demandati a livello integrativo¹⁹⁵.

Se si fa riferimento a quella dottrina¹⁹⁶ che, già nel commentare il modello accentrato, ebbe a rilevare la eccessiva uniformità della regolamentazione posta al livello nazionale, si comprende come sia apprezzabile l'intento di lasciare maggiori margini d'azione alla contrattazione aziendale. Tanto più, poi, se si conviene sulla tesi (qui proposta) secondo la quale il decentramento contrattuale dovrebbe essere attuato, più che a mezzo di intese derogatorie, tramite una revisione delle regole di raccordo tra livelli contrattuali, si comprende come un diverso utilizzo della delega potrebbe muovere in questa direzione. Esso potrebbe stemperare le tensioni insite nell'utilizzo di clausole di uscita e ampliare le "strette maglie"¹⁹⁷ in cui la contrattazione aziendale è stata sovente destinata ad operare, almeno fino al recente passato.

¹⁹⁵ Più in particolare, al punto 2 dell'accordo le parti si impegnano a prevedere, all'interno dei contratti nazionali, una chiara delega in favore della contrattazione di secondo livello sulle "materie che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro".

¹⁹⁶ Cfr. *infra* riferimenti citati alla nota 109.

¹⁹⁷ L'espressione è di V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993...cit.*, spec. pag. 271

CAPITOLO II

ELABORAZIONI DOTTRINALI E GIURISPRUDENZIALI SUL CONFLITTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO.

SOMMARIO: 1. L'applicazione degli art. 2077 e 2113 cod. civ. – 2. Il rifiuto della teoria dell'incorporazione. – 3. Il principio gerarchico. – 4. La revocabilità del mandato. – 5. Il criterio cronologico.– 6. La valorizzazione dell'autonomia negoziale delle parti.

1. L'applicazione degli art. 2077 e 2113 cod. civ.

Un orientamento risalente ritenne applicabile al conflitto tra contratti collettivi di diverso livello l'art. 2077 cod. civ., sostenendo, per tale ragione, l'inammissibilità di deroghe peggiorative da parte del contratto decentrato a quello nazionale¹⁹⁸.

La conclusione fu una conseguenza del più generale indirizzo formatosi sull'applicazione dell'art. 2077 cod. civ.¹⁹⁹. All'indomani

¹⁹⁸ Cfr. Cass., 5 maggio 1958, n. 1470 in *Riv. Giur. Lav.*, 1958, II, pag. 261 e ss.; Cass. 31 marzo 1967, n. 721, in *Mass. Giur. Lav.*, 1967, pag. 241 e ss.; Cass., 11 settembre 1972, n. 2736, in *Rep. Foro It.*, 1972, voce *Lavoro (contratto)*, nn. 47 e 48. Per la giurisprudenza di merito cfr. App. Bari, 24 gennaio 1968, in *Riv. Giur. Lav.*, 1968, II, pag. 55 e ss.; Trib. Genova, 2 aprile 1963, in *Riv. Giur. Lav.*, 1963, II, pag. 361 e ss.; Trib. Napoli, 13 luglio 1966, in *Orient. Giur. Lav.*, 1967, pag. 362 e ss.; Pret. Teramo, 6 settembre 1962, in *Riv. Giur. Lav.*, 1963, II, pag. 266 e ss.

¹⁹⁹ Cfr. App. Napoli, 25 luglio 1953, in *Orient. Giur. Lav.*, 1953, pag. 322; App. Milano, 11 dicembre 1952, in *Riv. Giur. Lav.*, 1953, II, pag. 221; App. Roma, 12 dicembre 1955, in *Foro it.*, 1956, I, c. 952; Cass. 25 settembre 1956, n. 3260, in *Mass. Giur. it.*, 1956, c. 681; Cass. 1 ottobre 1958, n. 3061, in *Sett. Cass.*, 1958, p. 645; Cass., 2

della caduta del regime fascista, nel tentativo di trovare un fondamento legale all'inderogabilità del contratto di diritto comune²⁰⁰, si ritenne utilizzabile l'art. 2077 cod. civ., di chiara matrice corporativa. L'applicazione della norma fu poi estesa alle ipotesi di conflitto tra regolamenti di diverso livello. In alcuni casi, la soluzione fu motivata con il ricorso all'analogia²⁰¹. In altre pronunce, la norma fu ritenuta applicabile in modo diretto "non soltanto nei confronti dei singoli, datori di lavoro e prestatori di opera, ma anche nei rapporti delle organizzazioni sindacali di grado inferiore le quali, evidentemente, non possono addivenire a pattuizioni che siano in contrasto con la regolamentazione di carattere generale posta in essere dalle maggiori organizzazioni" ²⁰².

Una simile conclusione non merita accoglimento. L'applicazione dell'art. 2077 cod. civ. al contratto di diritto comune suscita non poche perplessità²⁰³. La norma è dettata per il contratto collettivo

aprile 1964, n. 710, in *Mass. Giur. Lav.*, 1964, pag. 67. Per una ricostruzione e un commento a tale giurisprudenza cfr. G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, 1985, spec. pag. 152.

²⁰⁰ Sul tema cfr., fra tutti, F. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. e Giust.*, 1950, pag. 299 e ss.; L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1980, pag. 692 e ss.; Id, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico...cit.*, pag. 16 e ss.; G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, cit.; P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Padova, 1990; L. Nogler, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova, 1997.

²⁰¹ In tal senso cfr. Pret. Brunico, 4 marzo 1982, in *Or. Giur. Lav.*, 1982, pag. 883 e ss.

²⁰² Cfr. Cass., 5 maggio 1958, n. 1470, in *Riv. Giur. Lav.*, 1958, II, pag. 261 e ss.

²⁰³ Cfr. , per la dottrina, G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* (diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni), I, Padova, 1971, pp. 224-225; G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara - Teramo, 1- 4 giugno 1967, Milano, 1968, pag. 33. Dello stesso avviso, seppur con argomentazioni differenti, F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, pag. 247. Nello stesso senso per la giurisprudenza cfr. Cass. 16 ottobre 1973, n. 2600, in *Rep. Foro It.*, 11973, voce *Lavoro (contratto collettivo)*, n. 20.

corporativo ed è incompatibile con la dimensione liberale in cui opera il negoziato post costituzionale. Più nello specifico, essa è espressione di una concezione autoritaria e paralegislative dell'accordo sindacale. Inoltre, l'art. 2077 cod. civ. fa riferimento al rapporto il contratto collettivo e quello individuale, e non al rapporto tra negozi collettivi²⁰⁴. La differenza tra le due ipotesi non giustifica l'applicazione dell'art. 2077 cod. civ., nemmeno in via analogica²⁰⁵. Una diversa conclusione presupporrebbe la negazione del carattere collettivo del contratto aziendale e la sua riconducibilità a una stipulazione plurisoggettiva. In questo senso, del resto, si esprimeva l'orientamento giurisprudenziale²⁰⁶ prevalente, nel periodo in cui si diffusero le prime pronunce in merito all'applicabilità dell'art. 2077 cod. civ. al rapporto tra contratti di diverso livello²⁰⁷.

Una diversa ricostruzione²⁰⁸ individuò nell'art. 2113 cod. civ. il criterio dirimente del conflitto. Riconobbe, pertanto, al contratto integrativo la facoltà di derogare a quello nazionale, riconducendo la deroga all'art. 2113 cod. civ., che consente al singolo di disporre dei propri diritti con l'assistenza del sindacato²⁰⁹. Invero, la norma

²⁰⁴ Cfr. M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1986, I, pag. 3 e ss.

²⁰⁵ In questo senso si è espressa in modo costante la giurisprudenza successiva. Cfr., tra tutte, Cass., Sez. Lav., 1978, n. 2018, in *Mass. Giur. Lav.*, 1978, pag. 445; Cass., Sez. Lav., 17 maggio 1985, n. 3047, in *Mass. Giur. Lav.*, 1985, pag. 183; Cass. 16 gennaio 1986, n. 260, in *Foro it.*, 1986, I, pag. 931.

²⁰⁶ Per la dottrina cfr., tra tutti, G. Zangari, *Legge, norma collettiva e contratto aziendale*, in *Dir. ec.*, 1958, pag. 486. Per la giurisprudenza cfr. Cass. 5 maggio 1958, n. 1470, *cit.*; Cass. 31 marzo 1967, n. 721, in *Mass. Giur. Lav.*, 1967, pag. 241 e ss. Per maggiori riferimenti cfr. A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale..cit.*, pag. 31 e ss.

²⁰⁷ Si vedano i riferimenti alle note 198 e 199.

²⁰⁸ Cfr. M. Persiani, *Legge, giudice e contratto collettivo*, in *Dir. Lav.*, 1977, I, pag. 13.

²⁰⁹ Cfr. M. Persiani, *ult. op. cit.*, pag. 13 secondo il quale "nello stesso modo e secondo la stessa prospettiva in cui il sindacato è abilitato, in relazione ad una sua valutazione di convenienza riferita ad un singolo caso concreto, a consentire che vengano validamente derogate disposizioni di legge, tale abilitazione dovrebbe, a

disciplina un'ipotesi differente²¹⁰ e non pare possibile rintracciare in essa alcuna regolamentazione del conflitto tra negozi collettivi.

Si può dubitare della razionalità di soluzioni²¹¹ che sovrappongono il tema del conflitto tra regolamenti collettivi a quello del conflitto tra accordo individuale e collettivo²¹². Infatti, poiché l'intesa aziendale ha natura collettiva²¹³, il contrasto tra accordi sindacali non inerisce al rapporto tra autonomia collettiva e individuale. Al contrario, la riflessione deve prendere le mosse dalla considerazione della natura collettiva dei negoziati in conflitto.

2. Il rifiuto della teoria dell'incorporazione.

Un'analisi dell'efficacia oggettiva del contratto collettivo²¹⁴ è preliminare rispetto alla riflessione sui criteri di risoluzione del

maggior ragione, valere in sede di stipulazione del contratto collettivo". Tale orientamento è stato poi confutato dalla giurisprudenza successiva. Cfr., fra tutte, Cass. 7 giugno 1985, n. 3419 in *Giust. civ. mass.*, 1985, pag. 1058.

²¹⁰ Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 24; M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, cit., pag. 3 e ss., spec. pag. 10.

²¹¹ Già dalla metà degli anni 60, con il diffondersi dei primi studi sulla contrattazione collettiva aziendale, simili orientamenti furono superati. Cfr. U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit.; G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, cit. La dottrina successiva, sul presupposto della natura collettiva del contratto aziendale, impostò il problema in termini di concorrenza di discipline collettive. Cfr. S. Sciarra, *Contratto aziendale e contrattazione in azienda*, cit., spec. pag. 149 e ss.; M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, Padova, 1984; P. Curzio, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in R. Bortone, P. Curzio (a cura di), *Il contratto collettivo. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretta da G. Giugni, Torino, 1984, pag. 286 e ss.; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale. Il diritto del lavoro. Commentario* diretto da F. Carinci, vol. I, pag. 459 e ss.

²¹² In questo senso, oltre ai riferimenti di cui sopra, cfr. G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Bologna, 1982, pag. 28.

²¹³ Si vedano i riferimenti alle note 19 e 20 e, più in generale, § 1, capitolo I.

²¹⁴ Per la dottrina più risalente sul tema cfr. G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, cit., pag. 168 e ss.; V. Simi, *Il contratto collettivo di lavoro...cit.*,

conflitto, perché consente di verificare l'ammissibilità di successivi accordi con conseguenze sfavorevoli per il prestatore di opere.

È comune²¹⁵ il rifiuto della teoria dell'incorporazione²¹⁶, sviluppatasi soprattutto nell'ordinamento tedesco. Secondo tale impostazione, il regolamento collettivo non produrrebbe effetti diretti sul rapporto; la sua efficacia si dispiegherebbe per il tramite del negozio individuale. In altre parole, la disciplina collettiva avrebbe effetti sul rapporto di lavoro in virtù dell'incorporazione delle clausole nell'accordo individuale. Quest'ultimo sarebbe l'unico mezzo attraverso cui il regolamento collettivo potrebbe operare sul rapporto.

spec. pag. 58 e ss.; L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva..cit.*, 1980, pag. 62 e ss.; G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo.. cit.*, spec. pag. 226 e ss.; R. Scognamiglio, *Autonomia sindacale e contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1971, pag. 140 e ss.; A. Maresca, *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, pag. 685 e ss. Per la dottrina più recente cfr. C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva..cit.*, pag. 487 e ss.; M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'Accordo di Pomigliano d'Arco del giugno 2010..cit.*, pag. 859; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro tenutesi a Modena*, 18 e 19 aprile 2008, Milano, 2009, pag. 40 e ss.; P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro tenutesi a Modena*, 18 e 19 aprile 2008, *cit.*, pag. 169 e ss.; M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, *cit.*, pag. 1; A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, *cit.*, pag. 45 e ss., spec. pag. 62; M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo...cit.*, pag. 515.

²¹⁵ V. riferimenti nota precedente, cui adde G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, *loc. cit.*, pag. 35 e ss.; M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, *cit.*, pag. 11 e ss.; Ballestrero, *Riflessioni in tema di inderogabilità...cit.*, p. 357 e ss. Il rifiuto della teoria della incorporazione è ribadito anche dalla dottrina più recente, cfr. P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, *cit.*, spec. pag. 99 e ss.; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, *loc. cit.*, pag. 470. In senso contrario cfr. però M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'accordo... cit.*, pag. 861.

²¹⁶ Per la quale cfr. R. Ferrucci, *Applicazione della legge o discrezionalità del giudice?*, in *Riv. giur. lav.*, 1961, II, spec. pag. 23; G. Massart, *Inderogabilità in peius degli attuali accordi sindacali ai contratti collettivi*, in *Dir. Lav.*, 1960, II, pag. 82 e ss.; V. Di Nubila, *Sulla modificabilità in peius di una regolamentazione collettiva per mezzo di una regolamentazione successiva*, in *Riv. giur. lav.*, 1968, II, pag. 458 e ss.

Si è ritenuto²¹⁷ di potere desumere una simile ricostruzione dall'art. 2077 cod. civ., secondo cui "i contratti di lavoro [...] devono uniformarsi alle disposizioni" del negozio collettivo. In tal modo, muovendo "dalla consapevole o inconsapevole premessa dell'unicità della fonte di regolamento contrattuale", si è risolto "ogni fenomeno di integrazione del contratto in termini di integrazione del suo contenuto" e si è stabilito "un nesso di necessaria consequenzialità tra meccanismo di inserzione automatica ed invalidazione della clausola difforme dal contenuto della fonte integrata"²¹⁸.

Appare più corretto riconoscere al contratto, nella sua parte normativa, effetti diretti e immediati sul rapporto di lavoro²¹⁹. Ritenere che la stipulazione di un accordo faccia sorgere in capo ai soggetti aderenti alle associazioni stipulanti l'obbligo di recepirne il contenuto significa non coglierne a pieno la natura, oltre che comprometterne l'utilità²²⁰. Invece, l'accordo collettivo è un contratto tra privati con effetti normativi²²¹. Esso opera dall'esterno sul rapporto di lavoro²²²; le clausole normative spiegano efficacia diretta su quest'ultimo, incidendo sui diritti dei prestatori di opere. La conclusione non mette in discussione la natura negoziale²²³

²¹⁷ Vedi, fra tutti V. Di Nubila, *op. cit.*, pag. 462 e ss.

²¹⁸ Cfr. G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro, cit.*, pag. 35.

²¹⁹ L'opinione è condivisa dalla dottrina assolutamente prevalente. Cfr., fra tutti, già G. Giugni, *ult. op. cit.*, pag. 35; L. Mengoni, *ult. op. cit.*, pag. 308, che hanno confutato la ricostruzione dottrinale che attribuiva al negozio collettivo una mera efficacia obbligatoria.

²²⁰ Cfr. M. G. Garofalo, *ult. op. cit.*, pag. 528.

²²¹ Si veda in tal senso paragrafo 1, capitolo 1 e riferimenti ivi contenuti.

²²² In tema di concorso del contratto collettivo alla regolamentazione del rapporto di lavoro cfr. C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva.. cit.*, pag. 503.

²²³ Cfr. C. Zoli, *ult. op. cit.*, pag. 503, secondo il quale la natura reale del contratto collettivo è irrinunciabile e non ne fa venire meno la natura di fonte di natura negoziale. Qualificano il contratto collettivo come fonte del diritto, giungendo, anche per tale via, al rifiuto della teoria dell'incorporazione G. Ferraro,

dell'accordo, né nega il rilievo preminente della libera adesione dei singoli quanto al fondamento del potere dell'organizzazione²²⁴.

L'incorporazione delle clausole dell'accordo collettivo in quello individuale produrrebbe conseguenze irragionevoli: il rapporto di lavoro sarebbe regolato dall'accordo incorporato anche dopo la sua naturale scadenza. Ciò equivarrebbe a riconoscere al negoziato collettivo una sorta di ultrattività²²⁵. Infatti, in virtù del meccanismo del favor, il contratto incorporato rimarrebbe comunque in vigore – perché incorporato nel contratto individuale – dinanzi a stipulazioni collettive successive di tipo peggiorativo. Il lavoratore potrebbe rivendicare come acquisito al proprio patrimonio un diritto derivante da una clausola collettiva non più esistente²²⁶. Al contrario, in virtù dell'inesistenza di un principio di incorporazione, la successione di contratti collettivi, anche di diverso livello, può comportare conseguenze peggiorative per il singolo.

Ordinamento, ruolo del sindacato dinamica contrattuale e di tutela, cit., spec. pag. 255; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso...cit.*, pag. 192 e ss.; Id, *Il contratto collettivo comune di lavoro dopo Mirafiori, cit.*, pag. 206 e ss., spec. pag. 212; M. Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 2003, pag. 247 e ss.; M. Napoli, *Intervento*, in AA. VV., *Il sistema delle fonti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio in diritto del lavoro tenutesi a Foggia, Baia delle Zagare, cit.*, pag. 483 e ss.; F. Modugno, *Fonti del diritto. Diritto costituzionale...cit.*, pag. 9.; Id, *Appunti delle lezioni sulle Fonti del diritto, cit.*, pag. 82 e ss. *Contra*, fra tutti, si veda M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro, cit.*, pag. 1 e ss.

²²⁴ Per le ricostruzioni dottrinali che attribuiscono al sindacato un potere proprio e non riconducibile al mandato conferito dai singoli, cfr. M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva, cit.*, pag. 166; R. Scognamiglio, *op. cit.*, pag. 159. *Contra* Cfr. M. Grandi, *In difesa della rappresentanza... cit.*; E. Gagnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 2000, pag. 61 e ss.

²²⁵ In questo senso cfr. G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro, cit.*, pag. 35. *Contra* M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'accordo...cit.*, pag. 862.

²²⁶ In questo senso si è espressa la giurisprudenza costante. Cfr. Cass 24 agosto 2004, n. 16691 in *Giust. civ. mass.*, 2004, pag. 7 e ss.; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1298, in *Giust. civ. mass.*, 2000, pag. 249; Cass., 18 dicembre 1998, n. 12716, in *Giust. civ. mass.*, 1998, pag. 2623; Cass., 24 ottobre 1995, n. 11052, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, pag. 218. Cfr sul punto già F. Santoro Passarelli, *op. cit.*, pag. 636.

L'ammissibilità di successive intese meno convenienti rispetto alle precedenti incontra il solo limite dei diritti già acquisiti dal lavoratore²²⁷, per essere gli stessi già entrati nel suo patrimonio sulla scorta di una regolamentazione contrattuale in vigore²²⁸. Il potere innovativo del sindacato è limitato dalle "situazioni esaurite", che attengono alla "parte già svolta" del rapporto di lavoro e non a quella "connessa al (suo) futuro svolgimento"²²⁹.

3. Il principio gerarchico.

Si è ritenuto²³⁰ di poter ricostruire i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello sulla base di un criterio gerarchico. Il livello decentrato sarebbe subordinato rispetto a quello nazionale.

²²⁷ Sulla tematica dei diritti quesiti, oltre i riferimenti alle note precedenti, cfr. A. Sartori, *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 931 e ss.; A. Durante, *La successione nel tempo di contratti collettivi e la questione della ultrattività delle clausole a contenuto retributivo e dei diritti quesiti dei lavoratori*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2006, pag. 490 e ss.; V. Bottino, *Successione di contratti collettivi di diverso livello, modifica in pejus e intangibilità dei diritti quesiti*, in *Dir. lav.*, 2002, pag. 195 e ss.

²²⁸ E, in questo senso, i diritti quesiti si distinguono dalle mere aspettative. La distinzione è stata a lungo indagata dalla giurisprudenza. Cfr., da ultimo, Cass. 22 giugno 2004, n. 11634, in *Giust. civ. mass.*, 2004, pag. 6; Cass. 2 aprile 2001, n. 4839, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, pag. 3, Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, in *Foro it.*, 2000, pag. 1539; Cass. 22 marzo 1999, n. 4069, in *Notiz. giur. lav.*, 1999, pag. 701.

²²⁹ Cfr. G. Santoro Passarelli, *ult. op. cit.*, pag. 637.

²³⁰ Cfr. Cass., Sez. Lav., 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro It.*, 1978, pag. 589 e ss., con nota di G. Pera; Cass., Sez. Lav., 28 marzo 1980, n. 2049, in *Mass. Giur. Lav.*, 1981, pag. 150 e ss.; Pret. Milano, 30 giugno 1979, in *Or. Giur. Lav.*, 1979, II, pag. 885 e ss. Per la dottrina sul punto, cfr. già Di Marcantonio, *Appunti di diritto del lavoro*, Milano, 1958, pag. 322-323; Ghidini, *Diritto del lavoro*, Padova, 1981, pagg. 116-117. Tale posizione è stata sostenuta anche da V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1981, pag. 150 e ss.; G. Suppiej, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello... cit.*, pag. 94; M. Dell'Olio, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello...cit.*, pag. 108 - 109. Per una ricostruzione della dottrina sul punto cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, cit.*, pag. 31 e ss e ivi riferimenti.

Alcuni²³¹ hanno ritenuto esistente una gerarchia fra “atti diversi di autonomia privata”²³². Quest’ultima si spiegherebbe in virtù di una graduazione discendente degli interessi collettivi sottesi ai diversi atti di autonomia privata²³³, o trarrebbe origine dall’art. 39 Cost., che, nella sua seconda parte, fa specifico riferimento al contratto di categoria²³⁴. Secondo altri sarebbe l’organizzazione sindacale ad avere una struttura gerarchica²³⁵. Così si espresse la Corte di Cassazione²³⁶ che fece riferimento all’art. 19 St. Lav.

Il riferimento non pare convincente, per l’autonomia delle rappresentanze aziendali²³⁷. Se è vero che l’art. 19 St. Lav. richiede un collegamento tra le rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro e le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi applicati

²³¹ Così G. Suppiej, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello... cit.*, pag. 94.

²³² Cfr. G. Suppiej, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello... cit.*, pag. 94.

²³³ Si veda in proposito V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, *cit.*, pag. 151.

²³⁴ Cfr. Pera, *Intervento*, *loc. cit.*, pag. 81. Il fondamento del principio gerarchico è invece rinvenuto da G. Suppiej, *ult. op. cit.*, pag. 94 e ss., oltre che nell’art. 39 Cost., anche nell’art. 2 Cost., dal quale sarebbe ricavabile “la prevalenza del regolamento concordato in sede di gruppo rispetto al regolamento concordato separatamente dai membri del gruppo”.

²³⁵ In questi termini si è espressa Pret. Milano, 30 giugno 1979, *cit.*

²³⁶ Cfr. Cass., 18 gennaio 1978, n. 233, in *Foro It.*, 1978, pag. 589 e ss.

²³⁷ Cfr. G. Ferraro, *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d’impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, pag. 3 e ss., spec. pag. 8. Più in generale sul tema cfr. M. Grandi, *L’attività sindacale nell’impresa*, Milano, 1976; T. Treu, *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1971; G. F. Mancini, *Commento all’art. 19*, in G. Ghezzi, G. F. Mancini, L. Montuschi (a cura di), *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna - Roma, 1972, pag. 330 e ss.; C. Assanti, *Commento sull’art. 19* in Assanti, Pera (a cura di), *Commento allo statuto dei lavoratori*, Padova, 1972; C. Balducci, U. Carabelli, *Il sindacato, L’associazione sindacale in Il sindacato. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretto da G. Giugni, Milano, 1984; P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Giorn. dir. lav. rel ind.*, 2011, pag. 4 e ss.

nell'unità produttiva, tale collegamento non si sostanzia nella subordinazione delle prime nei confronti delle seconde²³⁸.

Più in generale, non persuade l'idea di un ordine gerarchico dell'organizzazione sindacale. L'opzione per un simile ordine non è espressa dall'art. 39 Cost.²³⁹ perché, al contrario, la previsione costituzionale, che pure è presidio di libertà del sindacato anche nella scelta dei moduli organizzativi²⁴⁰, tutela l'azione di qualsiasi organizzazione sindacale, senza che possa rilevare l'ampiezza maggiore o minore del gruppo che rappresenta²⁴¹.

²³⁸ G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1980, pag. 617 e ss., spec. pag. 624; P. Tosi, *La retribuzione nel diritto del lavoro dell'emergenza*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1979, pag. 529 e ss.; G. Ferraro, *Ordinamento...cit.*, pag. 397. In senso parzialmente diverso si è espresso G. Pera, *Intervento, loc. cit.*, pag. 79, secondo il quale lo Statuto dei lavoratori a proposito delle r.s.a. contiene formule contraddittorie. Rileva l'ambiguità dello Statuto, pur sottolineando l'inesistenza di un principio gerarchico G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro, cit.*, pag. 21.

²³⁹ La dottrina sul principio di libertà sindacale è molto vasta. Per gli aspetti qui più di interesse Cfr. G. Giugni, *Libertà sindacale, cit.*, pag. 17 e ss.; Id, *Commento all'art. 39 Cost.*, in G. Branca (a cura di) *Commentario alla Costituzione*, Bologna, 1979; Id, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva, cit.*; M. Pera, *Libertà sindacale (diritto vigente), cit.*, pag. 501 e ss.; C. Balducci, *Libertà sindacale, cit.*, pag. 1 e ss.; U. Prosperetti, *L'organizzazione sindacale*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni, Padova, 1971, pag. 5 e ss.; C. Balducci, U Carabelli, *Il sindacato. L'organizzazione sindacale. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretto da G. Giugni, Milano, 1984, pag. 33 e ss.; C. Esposito, *Lo stato e i sindacati*, in *La costituzione italiana*, Padova, 1954; G. Ferraro, *Ordinamento... cit.*; U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli, 1986; M. De Cristofaro, *L'organizzazione spontanea dei lavoratori*, Padova, 1972; G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale, cit.*; R. Flammia, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano, 1963; M. G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli, 1979.

²⁴⁰ Così che il sindacato bene avrebbe potuto dotarsi di un'organizzazione gerarchica. Cfr. sul punto M. Persiani, *Riflessioni sulla revisione... cit.*

²⁴¹ Cfr., per tutti, G. Giugni, *Introduzione...cit.*, pag. 4; Id, *Libertà sindacale, cit.* Oltre ai riferimenti di cui alla note precedenti si veda anche V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi, cit.*, pag. 11 del dattiloscritto, il quale riconduce la diffusione di pronunce volte a riconoscere la libera derogabilità tra livelli contrattuali alla "necessaria combinazione del riconoscimento della copertura costituzionale di cui gode l'azione di qualunque soggetto collettivo, anche se aziendale, con l'attribuzione di prevalenza al precetto con ambito di applicazione più ristretto".

Né lo studio dell'organizzazione²⁴², per il tramite degli statuti²⁴³, suggerisce conclusioni differenti. Centrale è l'unitarietà di scopo che caratterizza il sindacato come formazione sociale intermedia²⁴⁴, e accomuna la riflessione a quella condotta in merito ad associazioni e partiti politici²⁴⁵. Tale "vincolo" di scopo però non nega la natura

²⁴² Cfr. P. Rescigno, *Le società intermedie*, Bologna, 1958; F. Galgano, *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*, in *Comm. del cod. civ.*, a cura di Scialoja Branca, Bologna - Roma, 1967; Id, *Persone giuridiche*, in *Commentario al codice civile* a cura di Scialoja Branca, Bologna-Roma, 1969; T. Treu, *L'organizzazione sindacale. I soggetti*, Milano, 1970; L. Riva Sanseverino, *Associazione sindacale*, cit., pag. 1442 e ss.; Persico, *Associazione non riconosciuta*, in *Enc. Dir.*, vol. III, pag. 878 e ss.; M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit.; G. Branca, *L'associazione sindacale*, Milano, 1960; U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, cit.; G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni...cit.*; S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, cit.; G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo.. cit.*; C. Balducci, U. Carabelli, *I livelli organizzativi del sindacato*, in *Il sindacato. L'associazione sindacale*, cit., pag. 256 e ss.

²⁴³ Cfr. Statuto Cgil, approvato dal XV Congresso confederale di Rimini, 5-8 maggio 2010, art. 6, lett. b, art. 8; Statuto Cisl approvato dal XV Congresso confederale, 5-8 luglio 2005, art. 3; Statuto Uil approvato dal XIII Congresso confederale, Torino, 3-6 marzo 2002, art. 2, art. 3, lett. d.

²⁴⁴ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Saggi di diritto civile*, cit.

²⁴⁵ Cfr. Poggeschi, *Sui partiti politici come associazioni (in tema di nuclei minori e di responsabilità del rappresentante)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1952, pag. 536 e ss.; U. Rescigno, *Partiti politici, articolazioni interne dei partiti politici, diritto dello stato*, in *Giur. cost.*, 1964, pag. 1405 e ss.; Rubino, *Le associazioni non riconosciute*, Milano, 1952.

autonoma e associativa²⁴⁶ del sindacato, né impone di conformare i rapporti tra gruppi minori e maggiori a un ordine gerarchico²⁴⁷.

Al contrario, emerge dagli statuti²⁴⁸ la necessità di un coordinamento tra le azioni delle varie articolazioni²⁴⁹. Ciò, però, non

²⁴⁶ Cfr. T. Treu, *ult. op. cit.*, pag. 26 e ss. La natura associativa dei diversi gruppi in cui il sindacato si articola è comune in dottrina, ove si è parlato di associazioni primarie, secondarie, complesse. Cfr. G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 1986, pag. 32; G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale*, cit.; L. Riva Sanseverino, *op. cit.*, pag. 1449 e ss.; Di Marcantonio, *Le associazioni sindacali complesse*, cit., pag. 217. Seppure con alcuni distinguo, per i quali si veda *infra* nota successiva, cfr. anche M. dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit., pag. 140 e ss. Si è quindi rifiutata l'impostazione risalente che negava alle articolazioni locali natura associativa in considerazione dell'unitarietà dell'associazione, per la quale cfr. Poggeschi, *op. cit.*, pag. 538. Anche la dottrina che operava un distinguo tra il profilo istituzionale e il profilo patrimoniale di tali organizzazioni è stata superata. Cfr. Virga, *Il partito nell'ordinamento giuridico*, Milano, 1948.

²⁴⁷ Cfr. però M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit., pag. 144, il quale, attribuisce ai vari livelli organizzativi del sindacato natura associativa quanto alle attività di tipo privatistico, configurandoli però come *officia* del sindacato quanto alle attività relative alla "gestione accorpata" dei rapporti di lavoro. *Contra* G. Santoro Passarelli, *Derogabilità..cit.*

²⁴⁸ Oltre ai riferimenti contenuti nella nota 243, si veda lo Statuto della Federazione Impiegati Operai Metallurgici approvato al XIII Congresso nazionale svoltosi a Livorno dal 03 al 05 giugno 2004 e, in particolare, artt. 4, 15, 16 e 17; lo Statuto della Federazione Energia Moda Chimici e Affini Cisl approvato dal 3° congresso nazionale svoltosi a Napoli, il 05 maggio 2009, art. 5; lo Statuto della Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari, approvato al IV Congresso nazionale svoltosi a Roma nelle date del 18-22 gennaio 2010, all'art. 3.

²⁴⁹ Cfr. Statuto Cisl artt. 33, 34, 36. Significativa è anche la previsione contenuta nello Statuto Cgil, all'art. 8.

Per gli statuti delle associazioni federali, oltre a quelli citati nella nota precedente, si veda lo statuto della FIM-CISL approvato dal XVI Congresso, Marina di Carrara, 15/17 giugno 2005 che prevede, all'art. 16, tra le funzioni del Comitato Esecutivo Nazionale "segue con costante attenzione l'attività contrattuale a livello nazionale (di categoria e di settore), controlla la contrattazione nei complessi aziendali e coordina l'attività contrattuale integrativa svolta dai sindacati territoriali e regionali". Secondo i successivi Capitoli VA e VB, che disciplinano le articolazioni regionali e territoriali, quest'ultime hanno "il compito di attuare, per quanto le compete le linee stabilite nei congressi e negli organismi direttivi della categoria". Per un altro esempio si veda lo statuto della UILTRASPORTI che tra i compiti della direzione nazionale (art. 56, lett. e) prevede "vigilare sull'attività delle strutture della UILTRASPORTI, cooperando con esse nel lavoro di propaganda e di assistenza dei lavoratori".

si traduce in un ordine gerarchico. Invece, la realtà sindacale coniuga l'autonomia e la libertà di ogni livello al coordinamento delle attività rispetto allo scopo unitario perseguito.

Peraltro, se anche dalle clausole statutarie fosse evincibile un ordine gerarchico, ciò non potrebbe incidere sulla contrattazione collettiva. Infatti, per la natura obbligatoria di tali clausole, la loro violazione comporterebbe piuttosto una responsabilità contrattuale degli agenti negoziali²⁵⁰, ma non inciderebbe sulla validità della contrattazione²⁵¹.

Una gerarchia non è profilabile neppure tra gli atti di autonomia collettiva. Anche tale opinione subordina l'autonomia collettiva dei gruppi minori a quella dei gruppi maggiori, senza alcun fondamento normativo. Il riferimento alla contrattazione nazionale contenuto nell'art. 39 Cost. non sembra fornire adeguato riscontro a tale scopo²⁵². L'idea di una supremazia del negoziato nazionale risponde più a una concezione diffusa, e per certi versi ereditata dall'esperienza corporativa²⁵³.

Anzi, fatti salvi gli accordi efficaci *erga omnes* secondo il procedimento di cui alla seconda parte dell'art. 39 Cost., il fondamento dell'autonomia collettiva protegge la pariteticità delle

²⁵⁰ Cfr. M. Persiani, *ult. op. cit.*, pagg. 9-10;

²⁵¹ Cfr. sul punto U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa, cit.*, che, pur ammettendo la possibilità di deroga da parte del contratto aziendale, ha profilato la possibilità, per il singolo associato, di ottenere l'annullamento della delibera per abuso di potere rappresentativo.

²⁵² Seppure in un differente contesto, per il riferimento alla contrattazione nazionale contenuto nell'art. 39 Cost. si veda F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice...cit.*

²⁵³ Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, cit.*; M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale, cit.*, pagg. 9-10; G. Giugni, *Contratti collettivi...cit.*, pag. 21; G. Santoro Passarelli, *Derogabilità .., cit.* Si vedano anche sul punto le osservazioni di M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione, cit.*, pagg. 9-10.

differenti esperienze di contrattazione, per la valorizzazione di qualsiasi organizzazione sindacale, senza che possa assumere rilevanza l'ampiezza del gruppo²⁵⁴.

4. La revocabilità del mandato.

Un indirizzo²⁵⁵ ha condotto la riflessione sul conflitto partendo da quella relativa al rapporto tra il singolo e l'organizzazione sindacale. Valorizzando lo schema del mandato²⁵⁶, tale indirizzo ha individuato

²⁵⁴ In questo senso cfr. M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina...cit.*, pagg. 8-9. Cfr. anche V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 11. R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, cit., pag. 281 e ss. Sul fondamento costituzionale dell'autonomia collettiva, oltre ai riferimenti di cui alla nota 238, cfr., tra tutti, F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva*, cit., pag. 369 e ss.; M. Persiani, *Saggio sull'interesse privato collettivo*, cit.; G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit.

²⁵⁵ Si tratta di un indirizzo sia giurisprudenziale che dottrinale, sviluppatosi già alla fine degli anni cinquanta. La tesi del mandato irrevocabile è stata formulata da F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, loc. cit., pag. 245 e ss.. Di qualche tempo dopo, invece, è la teoria della revocabilità del mandato, di creazione giurisprudenziale. Cfr. Cass., 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. Giur. Lav.*, 1978, pag. 445 e ss.

²⁵⁶ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Contratto e rapporto collettivo*, in *Saggi di diritto civile*, cit., pag. 173, a cui si deve la ricostruzione del sistema sindacale in una chiave privatistica. La dottrina che ha analizzato la teoria del mandato, seppure con differenti conclusioni, è molto vasta. Per quanto qui più di rilievo, si veda M. Grandi, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in Riva San Severino (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, I, Padova, 1971, pag. 35 e ss.; M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune*, in *Riv. dir. lav.*, 1965, II, p. 43.; V. Simi, *Il contratto collettivo...cit.*, pag. 70 e ss.; M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, cit., pag. 89 e ss.; Pergolesi, *Diritto sindacale*, Padova, 1965, p. 195 e ss.; R. Scognamiglio, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, cit., pag. 156 e ss.; M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, cit., pag. 83 e ss.; Id., *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, cit., pag. 1 e ss.; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso*, cit.; Id., *Il contratto collettivo comune di lavoro dopo Mirafiori*, cit., pag. 206 e ss. P. Lambertucci, *Il potere dispositivo...cit.*, spec. pag. 99 e ss.; G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., pag. 9; M. Napoli, *Sindacato*, in *Dig. disc. priv.*, XVI, pag. 509 e ss.

in quello, irrevocabile²⁵⁷ o revocabile²⁵⁸, conferito dalle associazioni di livello inferiore a quelle di livello superiore il criterio dirimente del conflitto.

Secondo la prima impostazione, l'accordo nazionale sarebbe inderogabile. Infatti, "poiché le associazioni di grado inferiore aderiscono a quelle di grado superiore, deve ravvisarsi a favore delle associazioni di grado superiore un mandato che impegna gli iscritti alle associazioni di grado inferiore e che non è dagli stessi utilmente revocabile (...) finchè rimangono in dette associazioni"²⁵⁹. Il mandato irrevocabile, conferito al momento dell'adesione, sarebbe idoneo a creare un vincolo di subordinazione tra i vari livelli dell'organizzazione sindacale e vincolerebbe non solo l'associazione conferente, ma anche tutti gli iscritti. In altri termini, per l'irrevocabilità del mandato, gli iscritti alle organizzazioni di livello inferiore sarebbero obbligati a rispettare il contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni di livello superiore.

A conclusione opposte ha portato la tesi della revocabilità del mandato. Secondo tale impostazione la stipulazione di un contratto aziendale successivo a quello nazionale comporterebbe la revoca del mandato conferito alle associazioni stipulanti il contratto nazionale²⁶⁰. La stipulazione di un accordo aziendale in contrasto con

²⁵⁷ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, loc. cit., pag. 245 e ss.; Id., *Autonomia sindacale*, in *Saggi di diritto civile*, cit., pag. 255 e ss.

²⁵⁸ Cfr. Cass., 28 aprile 1978, n. 2018, in *Mass. Giur. Lav.*, 1978, pag. 445 e ss.

²⁵⁹ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale...*, pag. 247.

²⁶⁰ In questo senso ha argomentato la Corte di Cassazione in Cass., 28 aprile 1978, n. 2018, cit. Secondo la Corte le parti contraenti il contratto aziendale "attraverso una implicita revoca del mandato conferito alle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo, ritengono, in sede aziendale, di disciplinare, in maniera difforme dal contratto collettivo, il rapporto contrattuale dei lavoratori che entrino a far parte dell'azienda".

quello nazionale configurerebbe un'ipotesi di applicazione dell'art. 1724 cod. civ., secondo il quale "la nomina di un altro mandatario per lo stesso affare o il compimento di questo da parte del mandante importano revoca del mandato (...)".

Non è convincente qualificare l'adesione al sindacato come conferimento di un mandato²⁶¹, tanto più se irrevocabile²⁶². Al riguardo si può condividere l'opinione di chi, già in tempi risalenti²⁶³, ha dimostrato come il fondamento associativo dell'autonomia collettiva non necessiti del ricorso a stringenti schemi privatistici, come quelli del mandato, con forti caratteristiche individualistiche. E come, pur senza attribuire al gruppo un potere originario che gli assicuri prevalenza rispetto al singolo, la dinamica individuale - collettivo possa essere spiegata attraverso "un modulo circolare, del contratto di plurilaterale o di organizzazione"²⁶⁴. Anche la dottrina successiva²⁶⁵ ha valorizzato tale costruzione, evidenziando come essa consenta di individuare nella libera adesione dei singoli il fondamento del potere negoziale del sindacato, senza "un necessario richiamo esclusivo alla più

²⁶¹ In senso critico nei confronti di "un'interpretazione rigidamente formale dei principi che governano gli istituti del mandato e della rappresentanza" si è espresso M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune, rappresentanza sindacale e commissione interna*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1965, II, pag. 49 e ss. Cfr. anche A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966, pag. 123 e ss.

²⁶² Si vedano i riferimenti della nota precedente, cui *adde* G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo...* cit., pag. 623 e ss. In questo senso già M. Persiani, *Saggio sull'autonomia...* cit., pag. 83 e riferimenti ivi contenuti. L'A. sottolinea la "non corrispondenza di caratteristiche formali e sostanziali tra il mandato sindacale e quello previsto dalla legge come irrevocabile.". Cfr. anche G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato...* cit., pp. 372 - 373; M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 25-26.

²⁶³ Cfr. M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione...*, cit.

²⁶⁴ Cfr. M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione...*, cit., pag. 89.

²⁶⁵ Cfr. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 61 e ss., spec. pag. 76.

tradizionale idea del mandato”²⁶⁶, destinata a entrare in crisi in ipotesi di accordi con implicazioni sfavorevoli per il singolo, poiché incapace di spiegare come possano prodursi per il mandante conseguenze sfavorevoli dovute all’esercizio del mandato. In sostanza, attraverso lo schema del contratto plurilaterale è possibile spiegare il fondamento associativo dell’autonomia collettiva senza utilizzare strumenti privatistici che, per loro natura, hanno struttura individualistica e non forniscono un’adeguata ricostruzione del complesso fenomeno sindacale. Per questo, il riferimento al mandato non può ritenersi utile nella ricostruzione dell’adesione del singolo al sindacato.

Se l’adesione al sindacato non è qualificabile in termini di conferimento del mandato, le stesse considerazioni possono essere estese al rapporto tra associazioni sindacali. L’adesione all’associazione sindacale di livello superiore non è equiparabile al conferimento di un mandato irrevocabile, né dall’atto di adesione può evincersi un vincolo di subordinazione. Peraltro, sarebbe singolare far discendere dall’adesione una significativa limitazione dell’autonomia collettiva dell’organizzazione aderente, anch’essa tutelata dall’art. 39 Cost. Invece, un vincolo di subordinazione potrebbe essere previsto in modo espresso negli statuti sindacali, per la libertà di organizzazione garantita al sindacato dall’art. 39 Cost. Tuttavia, esso non potrebbe incidere sulla struttura della contrattazione collettiva, per la valenza obbligatoria delle clausole.²⁶⁷

Per gli stessi motivi, non convince il riferimento all’art. 1724 cod. civ.²⁶⁸. Anzi, se è indubbio che la legittimazione del sindacato a

²⁶⁶ Cfr. E. Gragnoli, *ult. op. cit.*, pag. 76.

²⁶⁷ Si vedano sul punto il paragrafo precedente e i riferimenti ivi indicati.

²⁶⁸ La dottrina ha più volte sottolineato la artificiosità della tesi fondata sulla revoca implicita del mandato e ne ha confutato i presupposti. Cfr. G. Giugni, *Diritto*

stipulare tragga origine dall'adesione dei singoli, schemi come quelli della revoca del mandato evidenziano le peculiarità del fenomeno sindacale, per la difficoltà di estendervi strumenti privatistici con forti connotazioni individualistiche.²⁶⁹

Più in generale, è l'idea stessa di desumere dall'iscrizione del singolo al sindacato criteri per fondare un "ordine" dell'organizzazione sindacale a lasciare qualche perplessità. Più persuasivo è invece ammettere che quando il singolo aderisce al sindacato la fa perché l'organizzazione tuteli i propri interessi a tutti i livelli, senza potere da questo desumere una gerarchia tra articolazioni locali e nazionali, né a favore delle prime né a favore delle seconde.

5. Il criterio cronologico.

A partire dagli anni 80, una impostazione²⁷⁰ applicò alla successione tra contratti collettivi, anche di diverso livello, un criterio cronologico ²⁷¹.

sindacale, cit., pag. 183-184; G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli ...cit.*, pag. 623; E. Siniscalchi, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e gli orientamenti della giurisprudenza*, in R. Sciscia (a cura di) *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1984, pag. 88; M. Pivetti, *Il caso Alfa: sindacato e diritti individuali*, in *Lavoro '80, quaderno n. 1*, 1983, pag. 563 e ss.; De Tommaso, *Recenti tendenze giurisprudenziali sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Foro it.*, 1987, I, pag. 518 e ss.

²⁶⁹ Si è espresso in maniera critica nei confronti di questa teoria anche L. Mariucci, *Contrattazione collettiva, cit.*, pag. 186, sebbene su un diverso presupposto. Secondo l'Autore i vincoli derivanti non da un presunto assetto gerarchico, ma piuttosto dalle esigenze di razionalità del sistema non ammettono "una legittimazione indifferenziata degli organismi sindacali decentrati a diminuire in sede aziendale trattamenti" previsti dal contratto nazionale di categoria.

²⁷⁰ Cfr. Cass. 16 marzo 1981, in *Foro It.*, 1982, I, pag. 224 e ss. con nota di O. Mazzotta, *Contratti collettivi di diverso livello e principio di uniformità*; Cass. 13 gennaio 1981, n. 300, in *Giust. civ. mass.*, 1981, pag. 140; Cass. 15 gennaio 1981, n. 349, in *Giust. civ. mass.*, 1981, pag. 142; Cass. 18 maggio 1985, n. 3076, in *Giust. civ.*

Secondo tale ricostruzione, poiché il contratto collettivo aziendale “è un atto negoziale che realizza un’uniforme disciplina dell’interesse collettivo dei lavoratori con efficacia di normativa generale tipica della contrattazione collettiva”, ad esso “non è applicabile la norma dell’art. 2077 cod. civ.”, con la conseguenza che “un accordo aziendale ben può derogare in peius il trattamento previsto (..) da un precedente contratto collettivo nazionale”²⁷².

La prevalenza dell’ultima pattuizione nell’ ipotesi di successione di contratti è principio generale del diritto comune²⁷³. Tale richiamo è però persuasivo solo nelle ipotesi di successione di contratti aventi il medesimo oggetto, stipulati tra le medesime parti. In altri termini, esso opera quando le parti contrattuali abbiano inteso modificare la pregressa disciplina, sostituendovi una nuova pattuizione, come nel caso di successione di contratti collettivi del medesimo livello²⁷⁴. Così non è in ipotesi di accordi di diverso livello. I due contratti non sono stipulati dai medesimi soggetti. È vero che ciò potrebbe accadere anche in caso di successione di negoziati del medesimo livello. Non a caso, la stipulazione “separata” di un contratto pone più di un

mass., 1985, pag. 944; Cass. 7 giugno 1985, n. 3419, in *Giust. civ. mass.*, 1985, pag. 1058; Cass. 4 ottobre 1985, n. 4819, in *Giust. civ. mass.*, 1985, pag. 1481; Cass. 16 novembre 1985, n. 5648, in *Giust. civ. mass.*, 1985, pag. 1709. Per la dottrina più risalente cfr. G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit.; A. Vallebona, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pagg. 80-83.

²⁷¹ Si tratta di un criterio ampiamente riconosciuto anche dalla dottrina più recente. Cfr. R. Pessi, *Contrattazione in deroga*, in F. Carinci (a cura di) *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., pag. 27 e ss.; A. Vallebona, *L’efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l’idolo dell’uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, pag. 682 e ss.; G. Perone, *Diritto sindacale tra essere e dover essere*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 1;

²⁷² In questo senso cfr. Cass. 4 ottobre 1985, n. 4819, cit.

²⁷³ Cfr. A. Vallebona, *ult. op. cit.*, pag. 686; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 463.

²⁷⁴ Cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 463; M. D’Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, cit., pag. 8.

problema in merito alla prevalenza del contratto successivo su quello precedente²⁷⁵, almeno nei confronti dei lavoratori dissenzienti²⁷⁶. In tale ipotesi, infatti, a ragione, si sono ritenuti esistenti due contratti collettivi e si è negata la prevalenza del contratto successivo su quello precedente²⁷⁷.

Soprattutto, non è persuasivo sostenere che le parti stipulanti l'accordo aziendale posteriore abbiano inteso sostituire la regolamentazione posta da quello nazionale²⁷⁸. Al contrario, il

²⁷⁵ Sul tema A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici...cit.*, pag. 53 e ss.; Id. *Problemi e ricadute della contrattazione collettiva separata*, cit., pag. 45 e ss.; A. Bellavista, *La contrattazione separata*, in F. Carinci (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., pag. 57 e ss.; A. Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 29 e ss.; M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'Accordo di Pomigliano d'Arco*, cit., pag. 862; G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 487 e ss.

²⁷⁶ Ché, per gli altri lavoratori, se non iscritti a un sindacato stipulante, vengono in rilievo i meccanismi di accettazione implicita del contratto collettivo, a mezzo di comportamento concludente. Cfr., fra tutti, M. Miscione, *Le relazioni sindacali dopo gli accordi di Pomigliano e Mirafiori*, in *Lav. giur.*, 2011, pag. 337 e ss.; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo...cit.*

²⁷⁷ Oltre ai riferimenti contenuti nella nota precedente cfr. Trib. Torino, 18 aprile 2011; Trib. Modena, 22 aprile 2011; Trib. Torino 2 maggio 2011; Trib. Tolmezzo 17 maggio 2011, in *Lav. prev. oggi*, 2011, pag. 406 e ss., con nota di M. Viceconte, *Quale contratto collettivo va applicato nel settore metalmeccanico? I giudici si pronunciano sull'antisindacalità del comportamento dei datori di lavoro*. Cfr. L. Zoppoli, *Gli accordi <<separati>> sono antisindacali? Il <<sistema sindacale di fatto>> nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, pag. 690 e ss. In tal senso già Trib. Monza 6 ottobre 2009; App. Brescia, 7 marzo 2009, in *Riv. giur. lav.*, 2009, pag. 189 e ss, con nota di F. Aiello, *Accordi separati: casi di prevalenza della precedente disciplina unitaria*.

²⁷⁸ Cfr. B. Caruso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una <<svolta>> tra continuità e rottura con il passato*, cit., pag. 513 il quale rileva come l'orientamento giurisprudenziale in analisi abbia "introdotto un elemento logicamente e concettualmente del tutto estraneo (...) cioè l'effetto sostitutivo globale a cui si perviene soltanto nelle ipotesi di successione nel tempo di normative contrattuali di identica natura". Critica l'orientamento citato anche G. Pera, *Intervento*, cit., pag. 78; M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., pag. 47; G. Ardaù, *Il contratto collettivo d'impresa può legittimamente modificare anche in peius l'anteriore contratto nazionale*, in *Giur. it.*, 1982, pag. 231; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, cit., pag. 176.

rapporto è più complesso; è rapporto di integrazione, completamento, specificazione e anche, in alcune ipotesi, di contrasto.

Non può giungersi a conclusioni diverse in virtù dell'applicazione del criterio cronologico, codificato dall'art. 12 disp. att. quale criterio positivo di risoluzione delle antinomie legislative²⁷⁹. Esso esprime la necessaria temporalità di ogni ordinamento e delle norme²⁸⁰. In queste ultime è "immanente una condizione (implicita) risolutiva (parziale o totale) della propria efficacia"²⁸¹. Cosicché la norma successiva più che derogare a quella precedente, ne limita l'efficacia al passato, mentre quella successiva avrà efficacia pro futuro.

Il fondamento generale²⁸² del principio non ne esclude un'applicazione anche alla successione tra contratti collettivi²⁸³, nonostante questi non siano fonti del diritto²⁸⁴. Ché anzi, anche il criterio civilistico della prevalenza dell'ultima pattuizione sembra essere espressione di tale principio generale o, quanto meno, rispondere alla medesima ratio. In entrambi casi, infatti, è l'effetto sostitutivo tra norme che assicura prevalenza a quella successiva. Tanto che anche il criterio di risoluzione delle antinomie legislative

²⁷⁹ cfr. F. Modugno, *Norma giuridica (teoria generale)*, in *Enc. Dir.*, vol. XXVIII, pag. 381 e ss.; N. Bobbio, *Antinomia*, in *Nov. Dig. It.*, vol. I, pagg. 667- 668; F. Modugno, *Antinomie e lacune*, in *Enc. Giur.*, vol. II, pag. 1 e ss.; R. Bin, G. Pitruzzella, *Diritto costituzionale*, Torino, 2005, pag. 293 e ss.

²⁸⁰ Sul punto cfr. Modugno, *Norma giuridica (teoria generale)*, cit., pag. 381.

²⁸¹ Cfr. Modugno, *Norma giuridica (teoria generale)*, cit., pag. 381

²⁸² Cfr. Modugno, *ult. op. cit.*, pag. 381, che ne sottolinea il valore teorico prima che dommatico.

²⁸³ Contra cfr. B. Caruso, *ult. op. cit.*, pag. 513, il quale rileva l'inopportunità di estendere al conflitto tra accordi collettivi criteri di risoluzione delle antinomie legislative.

²⁸⁴ Un'applicazione diretta, e non per via analogica, del criterio di risoluzione delle antinomie legislative al conflitto tra contratti collettivi è proposta da G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit., spec. pag. 279 e ss., che qualifica il contratto collettivo come fonte del diritto.

non trova applicazione nel caso in cui la norma successiva non sostituisca quella precedente²⁸⁵, ma abbia invece una portata minore e sia, perciò, qualificabile come norma speciale.

Per tale motivo, il richiamo al principio cronologico non è persuasivo in ipotesi di successione tra negoziati di diverso livello, perché non è verificabile quell'effetto sostitutivo che ne esprime il fondamento. Un simile effetto si produce tra "fonti" negoziali "omogenee", dal medesimo ambito applicativo²⁸⁶. Invece, se i negoziati in concorso esprimono differenti istanze regolative, non è persuasivo risolvere l'eventuale conflitto assicurando prevalenza al negoziato successivo nel tempo. Tale soluzione, infatti, presuppone che la successione avvenga tra contratti cui sia sotteso il medesimo assetto di interessi²⁸⁷.

7. La valorizzazione dell'autonomia negoziale delle parti.

A partire dalla metà degli anni ottanta si è sviluppato un orientamento costante²⁸⁸. Secondo tale indirizzo, la successione tra

²⁸⁵ In questo senso cfr. Modugno, *ult. op. cit.*, pag. 381.

²⁸⁶ Cfr. M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, cit., pag. 10, secondo il quale "il criterio cronologico - o della prevalenza dell'ultima fonte regolatrice - è inadeguato quando le fonti non sono del tutto omogenee, perché appartengono a livelli diversi dell'ordinamento contrattuale, e sono chiamate ad operare in coordinamento tra loro in quell'ordinamento, che è innegabilmente unitario sotto il profilo funzionale."

²⁸⁷ *Contra*, però, anche di recente cfr. G. Perone, *Diritto sindacale tra essere...cit.*, pag. 1 e ss., spec. pag. 7.

²⁸⁸ Fra le più risalenti, cfr. Cass. 5 marzo 1986, n. 1445, in *Foro It.*, 1987, I, c. 512; Cass. 12 luglio 1986, *ibidem*, Cass. 4 febbraio 1988, n. 1147, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1988, pag. 733; Cass. 17 maggio 1985, n. 3047, in *Giust. Civ. Mass.*, 1985, fasc. 5; Cass., 17 maggio 1985, n. 3047, in *Riv. Giur. Lav.*, 1985, II, pag. 508; Cass. 1 luglio 1986, n. 4354, in *Rep. Foro It.*, 1986, voce *Lavoro (contratto)*, n. 66; Cass. 19 marzo 1987, n. 4758, in *Riv. it. dir. lav.*, II, pag. 107. Per la dottrina sul punto cfr. C. Zoli, *La contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., pag. 42; G. De Tommaso,

contratti collettivi di diverso livello deve essere risolta valorizzando l'autonomia negoziale delle parti, attraverso un'attenta indagine della loro effettiva volontà²⁸⁹. Rifiutando i criteri di gerarchia e specialità, propri delle fonti normative, si è ritenuto necessario accertare la volontà delle parti "attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante"²⁹⁰.

Sarebbe quindi necessaria un'analisi ermeneutica della disciplina contrattuale nella sua interezza²⁹¹. Al contempo, la ricostruzione della volontà dovrebbe avvenire nella consapevolezza della pariteticità delle fonti contrattuali in contrasto e, quindi, della possibilità, per il contratto collettivo decentrato, di disporre sia in modo migliorativo che in modo peggiorativo rispetto al contratto nazionale²⁹². In tal modo, il conflitto potrebbe essere risolto nel rispetto dell'autonomia negoziale degli agenti.

In alcuni casi, la valorizzazione dell'autonomia negoziale si è risolta nella legittimazione del contratto collettivo decentrato di

Recenti tendenze giurisprudenziali sui rapporti tra contratti collettivi, cit.; B. Caruso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una svolta tra continuità e rottura con il passato, cit.*, pag. 510 e ss.; M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione, cit.*, pag. 11; A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi, cit.*, pagg. 467 e ss.; Iotti, *Sull'applicazione del criterio di "specialità" al concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, pag. 435 e ss.; D. Manassero, *Osservazioni su una recente pronuncia della Cassazione in tema di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, pag. 450 e ss.;

²⁸⁹ Cfr., fra tutte, Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, in *Giust. Civ. Mass.*, 2003, 5.

²⁹⁰ Così Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, a quanto consta inedita.

²⁹¹ Cass. 06 ottobre 2000, n. 13300, in *Notiz. giur. lav.*, 2011, pag. 144.

²⁹² In tal senso cfr. Cass. 04 aprile 1997, n. 2955, in *Giust. Civ. Mass.*, 1997, pag. 540. Non sono mancate, però, alcune posizioni contrarie, rimaste isolate. Cfr. Cass. 12 febbraio 2000, n. 1576, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, pag. 617, con nota di F. Bano, *Alcuni problemi in materia di accordi collettivi aziendali*; Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, in *Dir. lav.*, II, pag. 221. Sul punto cfr. anche V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi, cit.*, pag. 11 del dattiloscritto.

derogare all'accordo nazionale²⁹³. In altri, ha aperto il campo ad una considerazione sulla specialità della contrattazione decentrata²⁹⁴.

Che l'interpretazione sia un'attività essenziale anche in materia di contrattazione collettiva è insegnamento condiviso e risalente²⁹⁵. Peraltro, è un'attività assai complessa, influenzata dall'ambiguità delle clausole, che ne è elemento ricorrente²⁹⁶. È tuttavia ragionevole dubitare della possibilità di giungere ad una risoluzione del conflitto mediante la valorizzazione della volontà della parti²⁹⁷.

In primo luogo, perché è proprio la volontà delle parti che ha dato vita a regolamentazioni contrastanti. In altre parole, laddove l'indagine ermeneutica rilevi l'esistenza di un contrasto tra volontà, la composizione del conflitto non può essere fornita dalla ricostruzione di quelle stesse volontà divergenti che lo hanno generato. In questo senso, l'orientamento in commento appare

²⁹³ In tal senso cfr. Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, *cit.*; Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, in *Rep. Foro It.*, 2003, voce *Lavoro* (contratto), n. 39.

²⁹⁴ In questo senso cfr. Cass. 03 aprile, 1996, n. 3092, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1996, pag. 496.

²⁹⁵ Cfr., G. Giugni, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in *Riv. dir. lav.*, 1957, II, pag. 169 e ss.; A. Cessari, *L'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 1963; E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, *cit.*; O. Mazzotta, *Divagazioni in tema di interpretazione del contratto collettivo*, in R. Flammia (a cura di) *L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, Roma, 1999; N. Irti (a cura di), *L'interpretazione del contratto nella dottrina italiana*, Padova, 2007; V. Speciale, *La giurisprudenza del lavoro e il <<diritto vivente>> sulle regole interpretative*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, pag. 613 e ss.; A. Bollani, *Contratto collettivo e interpretazione*, Padova, 2004.

²⁹⁶ In questo senso si esprime E. Gragnoli, *ult. op. cit.*, pagg. 3 - 4. L'Autore, dopo aver rilevato che "il trarre un significato complessivo dai contratti collettivi diventa un compito sempre più impegnativo, per la sofisticazione dei reciproci obblighi fra le associazioni, cui si aggiunge qualche fenomeno di disaffezione, di sfiducia, di critica da parte dei lavoratori", sostiene che "il tema può essere rimeditato a partire da questa idea dell'ambiguità, come caratteristica frequente".

²⁹⁷ In tal senso cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi*, *cit.*, pagg. 467 e ss. Alcuni rilievi problematici rispetto all'orientamento descritto sono espressi anche da C. Zoli, *La contrattazione in deroga*, *cit.*, spec. pag. 42-43.

quantomeno contraddittorio, perché ricerca la soluzione del conflitto nella sua stessa origine.

Una corretta ricostruzione della volontà delle parti è decisiva nelle ipotesi di integrazione tra regolamentazioni concorrenti, in cui sia possibile giungere all'applicazione di entrambi i negoziati in concorso²⁹⁸. Invece, in caso di conflitto la ricostruzione della volontà delle parti permette solo di rilevare l'esistenza di una divergenza e, quindi, di un conflitto. E' necessario, invece, individuare un criterio esterno di risoluzione.

Non a caso nelle sentenze richiamate, comunque, il conflitto è risolto tramite un criterio esterno, quale quello di specialità o quello cronologico. Ciò dimostra che, a prescindere dalla formula utilizzata²⁹⁹, la valorizzazione dell'autonomia negoziale delle parti non è criterio di selezione della disciplina applicabile; essa è anzi motivo e ragione del conflitto, piuttosto che principio di risoluzione dello stesso.

Alcune considerazioni specifiche merita l'orientamento³⁰⁰ che ha valorizzato, per tale via, le clausole interne al sistema sindacale. Si è dato rilievo "alla eventuale presenza di clausole di organizzazione della attività contrattuale (rinvii negoziali e determinazione delle competenze soggettive e oggettive) e (a)l coordinamento funzionale che le associazioni stabiliscono tra i vari ambiti contrattuali,

²⁹⁸ Cfr. L. Mariucci, *Contrattazione...cit.*, pagg. 172-173, il quale rileva come spesso la concorrenza di regolamentazioni contrattuali non si ponga in termini di conflitto e possa essere risolta in via interpretativa.

²⁹⁹ Cfr. C. Zoli, *Contrattazione in deroga, cit.*, pag. 43, che ritiene la formula della effettiva ricerca della volontà delle parti, utilizzata dalla giurisprudenza sopra richiamata, una "affermazione di principio".

³⁰⁰ Cfr., in particolare, Cass. 04 febbraio 1988, n. 1147, *cit.*; Cass. 01 luglio 1986, n. 4354, *cit.*; Cass. 26 maggio 2008, n. 13544, *cit.*

deducibili da statuti o da altri atti comunque idonei a vincolare la libertà dei soggetti stipulanti”³⁰¹.

L’interesse per i criteri di coordinamento interni al sistema sindacale è manifestato con frequenza anche in dottrina³⁰², ove si sono ritenute esistenti “esigenze di razionalità del sistema, il quale può reggersi solo nel quadro di una distribuzione efficiente delle competenze negoziali e non su una indiscriminata sovrapposizione e diversificazione dei trattamenti disposti ai vari livelli”³⁰³. La soluzione suscita però qualche perplessità, perché le clausole richiamate hanno valenza obbligatoria.³⁰⁴ Solo ove si attribuisca loro un’efficacia reale³⁰⁵, esse potrebbero essere utilizzate nella risoluzione del conflitto.

³⁰¹ Cass. 05 marzo 1986, n. 1445, *cit.*

³⁰² Cfr. M. D’Antona, *Appunti sulla determinazione... cit.*, pag. 11, secondo il quale “l’esistenza di un ordine di competenze è coesistente alla contrattazione collettiva, come sistema organizzato di rapporti negoziali”. Nello stesso senso cfr. L. Mariucci, *Contrattazione collettiva, cit.*, spec. pagg. 172-173. In modo parzialmente diverso si è espresso C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi, cit.*, il quale, pur rilevando la natura obbligatoria delle clausole di coordinamento interno presenti nei testi contrattuali, ha sostenuto che la tenuta del sistema potrebbe essere garantita mediante l’introduzione di clausole “che si muovano nell’ottica dell’autorafforzamento del contratto collettivo”. Da ultimo in tal senso cfr. anche G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio, cit.*, pag. 483 e ss.

³⁰³ Cfr. L. Mariucci, *Contrattazione...cit.*, pag. 187.

³⁰⁴ Sulla quale concorda la dottrina prevalente, cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi, cit.*, pag. 314; P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel ind.*, 1988, pag. 460; M. Grandi, *Opinione*, in M. Grandi, M. Rusciano, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, pag. 218; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva, cit.*, pag. 257; T. Treu, *L’accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura...cit.*, pag. 226; M. Magnani, *Contrattazione collettiva e governo del conflitto, cit.*, 1988, pag. 700 e ss.; V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del luglio 1993 e i rapporti...cit.*, p. 274.

³⁰⁵ Cfr. G. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali...cit.*, pag. 220; F. Corso, *Contratto collettivo e organizzazione del sistema sindacale*, Napoli, 2003, pag. 206; E. Manganiello, *Gli accordi cd. triangolari tra programmazione politica, efficacia obbligatoria e livelli contrattuali, cit.*, 1994, II, pag. 105 e ss.

Di converso, accertata la natura obbligatoria di tale clausole, non è poi razionale dare rilevanza alle stesse, nell'ottica della valorizzazione dell'autonomia negoziale delle parti³⁰⁶. È un'attività esegetica che si ripiega su se stessa, negando in conclusione le sue stesse premesse. Si profila quasi una contraddizione in termini perché si dà rilievo, tramite il meccanismo della valorizzazione dell'autonomia negoziale, alle stesse clausole giudicate inidonee a risolvere il conflitto³⁰⁷.

L'orientamento sembra muovere dal presupposto della natura autoreferenziale e completa del sistema sindacale, che garantirebbe all'interprete di rinvenire al suo interno una soluzione al conflitto. Ciò è smentito dalla mancanza di coercibilità delle norme in esso poste, che rende necessario un diverso inquadramento teorico della questione.

³⁰⁶ Contra cfr. G. De Tommaso, *op. cit.*, pag. 520, il quale, partendo da un criterio di "unità e razionalità del sistema complessivo" ha concluso nel senso "che un ordinamento completo e autosufficiente non può legittimare (salvo negare se stesso come ordinamento) qualsiasi atto posto in essere in periferia che suoni come totale negazione e sconfessione di ciò che si è stabilito al centro".

³⁰⁷ Cfr. A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi*, *cit.*, pagg. 467 e ss.

CAPITOLO III

IL PRINCIPIO DI SPECIALITÀ COME CRITERIO DIRIMENTE DEL CONFLITTO

SOMMARIO. 1. Natura, significato e funzione del principio di specialità. – 2. La specialità come principio generale dell'ordinamento giuridico. – 3. La ricostruzione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello alla luce del principio di specialità. – 4. Il modello contrattuale risultante. – 5. Il caso della contrattazione separata. – 6. Segue. Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in caso di contrattazione separata. Possibili elementi di specificità. – 7. Rinvio legale e rapporti tra contratti collettivi – 7.1. Le fattispecie – 7.2. Una esemplificazione: la disciplina dell'orario di lavoro.

1. Natura, significato e funzione del principio di specialità.

Nella storia del pensiero giuridico contemporaneo, poche idee si sono dimostrate resistenti come quella della specialità. Espresso già con il brocardo latino *lex specialis derogat legi generali*³⁰⁸, il criterio di

³⁰⁸ Invero, la più antica espressione del criterio di specialità è contenuta nella massima "*generi per speciem derogatur*", tratta da un frammento (D.50.17.80 *Papinianus 33 quest.*), del libro cinquantesimo del Digesto, dal titolo *De diversis regulis iuris antiqui: in toto iure generi per speciem derogatur et illud potissimum habetur, quod ad speciem directum est*. Il brocardo latino *lex specialis derogat legi generali*, iniziò a diffondersi più tardi, negli studi condotti dalla scuola bolognese su tale

specialità è tuttora riconosciuto e rilevante in molti ordinamenti europei³⁰⁹, tra cui quello italiano. Il suo rilievo è dimostrato dai numerosi studi in campo penale sulla corretta interpretazione dell'art. 15 cod. pen.³¹⁰. Se poi dalla considerazione della norma "speciale" si passa a quella del "diritto" speciale, ci si rende conto di come la specialità sia concetto utilizzato per coordinare tra di loro interi campi del diritto.

Tuttavia, il significato ultimo del concetto di specialità è controverso, e soprattutto è dibattuto il fondamento. Anche in studi recenti si è rilevato come "in seno al pensiero giuridico e teorico-giuridico italiano contemporaneo, del principio di specialità è discussa tanto la natura quanto l'oggetto"³¹¹.

La specialità è una relazione tra norme, attinente al loro significato³¹². Si è osservato che "il criterio di specialità è un criterio di individuazione della norma applicabile, legato alla semantica del linguaggio normativo"³¹³. Infatti, la specialità deriva da un "giudizio

regola iuris. Per una ricostruzione dettagliata sul punto si veda S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, Pisa, 2010, spec. pag. 71 e ss.

³⁰⁹ Ad esempio, il principio di specialità è ampiamente riconosciuto nei paesi anglosassoni. Da esso deriva la regola interpretativa nota come *The rule of ejusdem generis*, utilizzata sia nell'interpretazione della *statutory law* sia in quella dei contratti.

³¹⁰ Per i primissimi riferimenti cfr. Vallini, *Concorso di norme e di reati in Introduzione al sistema penale*, vol. II, (a cura di) Insolera, Mazzacuva, Pavarini, Zanotti, Torino, 2001; Antolisei, Conti, *Istituzioni di diritto penale*, Milano, 2000; G. De Vero, *Corso di diritto penale*, Torino, 2012, pag. 358-371; F. Mantovani, *Concorso e conflitto di norme nel diritto penale*, Bologna, 1966; A. Moro, *Unità e pluralità di reati*, Padova, 1951; A. Pagliaro, *Concorso di norme (dir. pen.)*, in *Enc. dir.*, vol. VIII;

³¹¹ Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale... cit.*, pag. 23.

³¹² Cfr. F. Modugno, *Norma giuridica (teoria generale)...cit.*, pag. 328 e ss.; Id., *Ordinamento giuridico (dottrine generali)*, in *Enc. dir.*, vol. XXX, pag. 680 e ss.; Id., *Norme singolari, speciali, eccezionali*, in *Enc. dir.*, vol. XVIII, pag. 506 e ss.; M. Allara, *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, vol. I, Torino, 1958, pag. 31; N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia*, in *L'età della decodificazione*, Milano, 1999, pag. 53 e ss.

³¹³ Cfr. L. Ferrajoli, *Principia iuris. Teoria del diritto*, vol. I, Roma, 2007, pag. 689.

di comparazione”³¹⁴ tra regole, che impone un accertamento del loro contenuto. Nessuna norma è speciale in sé considerata, ma tale attributo può essere riferito a essa solo all’esito di un’attività interpretativa condotta in riferimento a una norma generale.

Diverse ricostruzioni dottrinali sono state avanzate per definire il rapporto tra il comando generale e quello speciale, alcune basate su criteri quantitativi, altre su criteri qualitativi³¹⁵. Si può partire dall’impostazione di chi³¹⁶, accomunando le norme speciali a quelle eccezionali, ha ritenuto che la differenza si misuri in termini di tipi di fattispecie regolate. In accordo a questa prospettiva, “il rapporto quantitativo tra norma eccezionale e norma regolare non si commisura al numero, bensì ai tipi di fattispecie rispettivamente disciplinate col ritenere alcune di queste, ricomprese nell’ambito di una norma, regolate pure più determinatamente da un’altra norma”³¹⁷. Tale ricostruzione permette di cogliere due tratti caratteristici della specialità. Per un verso, essa dà ragione della differente portata tra la norma generale e quella speciale, valorizzata già in studi risalenti³¹⁸. Se non ci fosse il comando speciale, si applicherebbe quello generale anche alla fattispecie disciplinata dal primo. E ciò conferma la dimensione di relazione insita nel concetto di specialità, se solo si riflette che un simile giudizio è esprimibile solo correlando una norma all’altra.

³¹⁴ L’espressione è di N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia*, in, *L’età della...cit.*, pag. 53, secondo il quale “l’attributo della “specialità” deriva da un giudizio di comparazione tra due norme”.

³¹⁵ Per una ricognizione si veda: F. Modugno, *Norme singolari, speciali, eccezionali, ...cit.*, spec. pag. 513 e ss.; Id, *Norma giuridica (teoria generale)*, cit., spec. pag. 378 e ss.

³¹⁶ F. Modugno, *ult. op. cit.*, spec. pag. 519.

³¹⁷ F. Modugno, *ult. op. cit.*, pag. 519.

³¹⁸ V.: F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, Roma, 1951.

E, d'altro canto, tale definizione contiene un riferimento alla qualità della norma speciale, nel ritenere che quest'ultima disciplini "più determinatamente" alcuni tipi di fattispecie pure ricomprese nella norma generale. Del resto, la stessa idea di una maggiore determinatezza della norma speciale rispetto a quella generale è espressa dalla risalente teoria³¹⁹ in base alla quale la fattispecie della norma speciale conterrebbe un elemento ulteriore rispetto a quelli contenuti nella norma generale. Seppure tale tesi sia apparsa a taluno esemplificante, rispetto alla complessità insita nel concetto di specialità³²⁰ o sia stata da altri rifiutata, perché fonderebbe un'inutile differenza tra norma speciale e norma eccezionale³²¹, essa ha il pregio di esprimere un elemento importante della specialità.

Qualora sia verificata, la relazione concettuale di specialità è criterio di risoluzione delle antinomie. Il principio di specialità consiste, pertanto, in una regola interpretativa³²² che limita il contenuto del comando generale, escludendo la sua applicazione alla fattispecie disciplinata da quello più specifico³²³. In altri termini, il principio di specialità è un canone di interpretazione delle norme, che garantisce la prevalenza del precetto specializzato. Cosicché "la

³¹⁹ Cfr già, P. Coppa – Zuccari, *Diritto singolare e diritto territoriale. Studi*, I, Modena, 1915, spec. pag. 80 e ss.; V. Gueli, *Il diritto singolare e il sistema giuridico*, Milano, 1942, pag. 44 e ss. Aderisce a tale ricostruzione anche N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia, cit.*, pag. 55, secondo il quale: "il criterio di individuazione può così enunciarsi: che le note della norma generale debbono ritrovarsi nella norma speciale, e che questa vi aggiunge una nota ulteriore."

³²⁰ V., in questo senso: S. Zorzetto, *La norma speciale.. cit.*

³²¹ F. Modugno, *Norme singolari, speciali, eccezionali, cit.*, il quale non la confuta apertamente ma la richiama nelle argomentazioni a sostegno di una differenza tra norma speciale e norma eccezionale, da lui contestata.

³²² Contra cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale, cit.*, spec. pag. 410.

³²³ Si tratta di una ricostruzione prevalente in dottrina. Cfr F. Modugno, *Norma giuridica...cit.*, pag. 328 e ss.; Id., *Ordinamento giuridico...cit.*, pag. 680 e ss.; Id., *Norme singolari, speciali...cit.*, pag. 506 e ss.; M. Allara, *Le nozioni fondamentali del diritto... cit.*, pag. 31; N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia...cit.*, pag. 53 e ss.

concorrenza dei due comandi induce ad interpretare il più ampio nel senso restrittivo escludendone i casi regolati dal meno ampio³²⁴. La deroga opera limitando o sospendendo l'efficacia della norma generale, rispetto alla fattispecie regolata da quella speciale³²⁵.

Se il criterio cronologico è un corollario del carattere temporale e normodinamico di ogni precetto, quello di specialità è un criterio di ragionamento fondato sulla naturale tendenza alla specificazione di ogni ordinamento, inteso come insieme di comandi giuridici. Secondo una ricostruzione non superata, "il passaggio dalla regola generale a quella speciale derogatoria corrisponde ad un naturale differenziarsi delle categorie e a una graduale apertura, da parte del legislatore, o del giudice, di questa differenziazione; rappresenta il processo di progressiva adeguazione della regola di giustizia alle articolazioni della realtà sociale, sino al limite ideale del trattamento diverso per ciascun individuo, che è l'esigenza eterna della qualità come giustizia del caso concreto".³²⁶ In altri termini, la tendenza alla diversificazione si manifesta sempre e risponderebbe, in ultima analisi, a un principio di giustizia sostanziale. Così come ogni insieme di norme si relaziona e si adegua al trascorrere del tempo, allo stesso modo in esso si manifesta una naturale tendenza alla

³²⁴ Cfr. F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, cit., pag. 80.

³²⁵ Così F. Modugno, *Norme singolari, speciali, eccezionali*, cit. Nello stesso senso sembra esprimersi anche L. Ferrajoli, *Principia Iuris, Teoria del diritto*, cit., pag. 689, secondo il quale "la norma speciale è semplicemente un'altra norma, niente affatto incompatibile con quella generale, che infatti non viene eliminata e sulla quale prevale perché la fattispecie da essa prevista ha un significato più ristretto". Cfr. anche quanto sostenuto da N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia*, cit., pag. 78, secondo il quale "quando una norma speciale sopraggiunge dopo una norma generale, non abbiamo un fenomeno di abrogazione (totale o parziale), ma un fenomeno di deroga: la norma speciale limita l'estensione di efficacia della norma generale, sottraendole la disciplina di date categorie di rapporti."

³²⁶ Cfr. N. Bobbio, *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi in onore di Antonio Segni*, Milano, 1968, pag. 313.

specificazione che risponderebbe, oltre che a uno schema logico, anche a un principio etico.

Per certi versi, ciò è confermato anche dal dibattito³²⁷ sulla funzione delle norme speciali nell'ordinamento post costituzionale. Tale dibattito ha dimostrato come, rispetto alle norme uniformanti del codice civile, le leggi speciali abbiano comportato "l'emersione di note caratteristiche, abbandono della figura astratta del cittadino e rilevanza di posizioni nei gruppi e nelle categorie economiche"³²⁸. Hanno così attuato la Costituzione³²⁹ che, entrata in vigore successivamente al codice civile, ha impresso un'accelerazione al processo di differenziazione, introducendo il progetto di una nuova società. In questo senso, le leggi speciali hanno dato esplicazione al principio costituzionale di eguaglianza che "sospinge non più verso l'uniformità, ma verso la differenziazione"³³⁰.

³²⁷ Cfr. sul punto la non superata ricostruzione di N. Irti, *L'età della decodificazione*, cit. ripresa anche da F. Modugno, *Ordinamento giuridico (dottrine)*, cit., pag. 709 e ss.

³²⁸ V.: N. Irti, *ult. op. cit.*, pag. 95.

³²⁹ Cfr. N. Irti, *ult. op. cit.*, pag. 92, secondo il quale "le norme speciali, che un tempo svolgevano principi del codice civile o dell'ordine corporativo, si caratterizzano ormai come norme attuative di programmi e indirizzi costituzionali. Le norme progettuali della Carta repubblicana, appunto per il loro contenuto, non disciplinano direttamente singole materie o categorie di casi: esse esigono il tramite, necessario e insopprimibile, delle norme ordinarie. La norma speciale è chiamata però ad un ufficio di mediazione tra principio costituzionale e caso concreto: l'uno, per farsi disciplina dell'altro, non può non passare attraverso la norma ordinaria".

³³⁰ Cfr. N. Irti, *ult. op. cit.*, pag. 95. Cfr. anche F. Modugno, *Ordinamento (dottrina)*, cit., pag. 709; il quale, partendo dalla ricostruzione di Irti, sostiene che il criterio di specialità è codificato nel nostro ordinamento dall'art. 3 Cost., nella interpretazione a esso data dalla Corte costituzionale.

2. La specialità come principio generale dell'ordinamento giuridico.

È complesso comprendere la esatta portata del principio di specialità, se cioè esso assurga a principio generale dell'ordinamento giuridico o abbia una valenza più ristretta. Si può partire dai rilievi dei teorici del diritto sulla sua natura teoretica, prima che dogmatica³³¹. Secondo tali ricostruzioni, poiché “la relazione logica tra le norme è oggetto della teoria delle norme in quanto tali, ossia in quanto necessariamente inserite in un sistema”³³², la specialità mostra innanzitutto la sua natura teoretica, anche se l'ordinamento positivo può limitarne la portata. A differenza dei criteri gerarchico e di competenza, che sono di necessità espressione di un dato ordinamento positivo, quello di specialità deriva da una relazione logica tra norme verificabile in qualsiasi sistema di comandi giuridici, ed è quindi oggetto della teoria delle norme in quanto tale³³³.

In sintesi, la specialità è una relazione logica che si instaura in qualsiasi insieme di norme, a prescindere dalla sua espressa

³³¹ Cfr. F. Modugno, *Noma (teoria generale)*, cit., pag. 379.

³³² Cfr. F. Modugno, *Norma (teoria generale)*, cit., pag. 379, secondo il quale: “se la dimensione temporale è insita nella pensabilità stessa di qualsiasi ordinamento positivo ed è anzi espressione della stessa positività, intesa come presenzialità ed oggettività, e se la relazione logica tra le norme è oggetto della teoria delle norme in quanto tali, ossia in quanto necessariamente inserite in un sistema, i criteri cronologico e della specialità mostrano innanzi tutto la loro natura teoretica, anche se gli ordinamenti positivi possono, indubbiamente, interferire nella loro configurazione e nella loro portata”.

³³³ V. anche: F. Modugno, *Norma (teoria generale)*, cit., pag. 377, secondo il quale “ma se le norme sono molteplici (e la molteplicità è connotato essenziale della norma giuridica, in quanto elemento di un sistema che deve contenerne più di una), esse sono distinte l'una dall'altra e la loro diversità può assumere, a sua volta, diverse configurazioni: di ambito, di grado, di tempo, di relazione logica, secondo le regole di formazione contenute nei vari sistemi. Lo studio della diversità appartiene evidentemente alla dogmatica del singolo ordinamento positivo, ma i rilievi sulle relazioni logiche tra norme (...) spettano alla teoria generale”.

codificazione. In questo senso, essa è differente rispetto alla gerarchia e la competenza. Queste ultime, infatti, in tanto esistono in quanto sono codificate dalle norme sulla produzione di un determinato ordinamento positivo. Hanno quindi, una natura dogmatica. Al contrario, la specialità esiste già a livello teorico, perché così come la dimensione temporale, è insita in ogni insieme di norme.

Persuade il riferimento al carattere logico del criterio di specialità. Del resto, se si accetta la tesi iniziale sulla naturale tendenza alla specificazione di ogni ordinamento, si può comprendere come il criterio di specialità risponda a tale tendenza, perché è in grado di assicurare la prevalenza del precetto specializzato. D'altro canto, ove la norma generale e quella speciale non siano ordinabili secondo i criteri di gerarchia o competenza, il precetto specializzato sarebbe posto inutilmente, se non fosse destinato a prevalere su quello generale.

Ogni ordinamento, nel recepire il principio di specialità, può limitarne la portata. Occorre quindi verificare se ciò sia accaduto nel nostro ordinamento. Assumono rilievo i riferimenti normativi alla specialità. In particolare, essa è sancita nell'art. 12 disp. att. cod. civ., come criterio generale di risoluzione della antinomie legislative. Trova poi un riconoscimento espresso in materia penale nell'art. 15 cod. pen., ed è richiamata da una serie di norme, che si auto qualificano come speciali o che, di converso, fanno salve la norme speciali³³⁴. Inoltre, il suo rilievo ermeneutico è confermato dalla

³³⁴Per rimanere al codice civile, cfr. art. 2, comma 2, cod. civ., in materia di capacità di agire. Cfr poi art. 2449 cod. civ. in materia di società con partecipazione dello Stato o di enti pubblici. In materia di rapporto di lavoro subordinato, cfr. art. 2107 cod. civ., secondo il quale "la durata giornaliera o settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali"

giurisprudenza³³⁵, che sovente ha fatto riferimento al criterio di specialità come canone ermeneutico di risoluzione dei conflitti, anche in materia lavoristica³³⁶.

Per tale motivo, vi è motivo di credere che l'ordinamento positivo accolga il principio di specialità, senza limitarne la portata o ridurne l'influenza. Esso, al contrario, lo sancisce in maniera espressa come criterio generale di risoluzione delle antinomie, anche in materia penale.

Se si riflette su ciò, si comprende come quello di specialità non sia un principio desumibile dall'art. 12 disp. att. cod. civ. e 15 cod. pen. ma come, al contrario, queste due norme ne siano promanazione. Non si tratta solo di una questione termologica ma, al contrario, la differente prospettiva inerisce a una diversa portata del principio di specialità. Nel primo caso, esso sarebbe applicabile solo alle ipotesi espressamente previste dalle norme. Invece, la specialità è un principio generale di risoluzione dei conflitti tra comandi, anche non di natura eteronoma. L'art. 12 disp. att. cod. civ. e l'art. 15 cod. pen. non valgono quindi a limitare il campo di applicazione del criterio di specialità alle sole ipotesi di antinomie legislative, ma, al contrario,

³³⁵ Cfr. per le più risalenti Cass. 5 febbraio 1975, n. 427; Cass. 18 giugno 1999, n. 6146, in *Giust. civ. mass.*, 1999, pag. 1432.

³³⁶ Si veda, ad esempio, il dibattito in tema di applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi in caso di cessazione totale dell'attività, per il fallimento del datore di lavoro. Di recente, Cass. 02 marzo 2009, n. 5032, in *Dir. giust.*, 2009, ha ritenuto necessaria l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo anche in tale ipotesi, perché "la disciplina del fallimento, non è norma speciale, nei confronti della L. 23 luglio 1991, n. 223, bensì è questa che, nei confronti della prima, costituisce norma speciale. Da ciò, anche l'interesse da tutelare. L'obbligo del curatore di tutelare gli interessi del fallimento non esclude il suo obbligo di osservare, pur nell'ottica del fallimento (creditori e fallito), le procedure previste dalla legge e, fra queste, anche (per la sua prevalente finalità) la normativa speciale in esame."

confermano che l'ordinamento interno ha accolto il principio di specialità, che ha portata generale.

Del resto, sebbene non manchino teorie più caute, in cui la portata della specialità è meno estesa³³⁷ o l'utilità del principio negata³³⁸, è risalente l'orientamento dottrinale³³⁹, che muovendo dalla natura teoretica del principio di specialità, ha ritenuto che il relativo principio prescinda perfino da un espresso riconoscimento normativo, per la sua natura di metanorma positiva o di principio consuetudinario costituzionale³⁴⁰.

Alla luce di tali considerazioni, occorre considerare la questione dell'applicabilità del principio di specialità ai conflitti tra comandi negoziali. Più in particolare, se si conviene sulla sua natura logica della specialità e sulla portata generale del principio, esso deve essere ritenuto applicabile a qualsiasi insieme di comandi, non solo di origine legislativa. La relazione di specialità inerisce a qualsiasi insieme di regole di condotta, non solo di produzione eteronoma, ma anche autonoma³⁴¹. Anzi, quest'ultima è l'unico criterio di

³³⁷ Cfr. S. Zorzetto, *La norma speciale...*, cit., spec. pag. 383 e ss.

³³⁸ Cfr. M. Allara, *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, cit., pag. 31, secondo il quale "le norme speciali, che non vanno confuse con le norme eccezionali, sono quelle che, distaccandosi dal tronco delle norme generali, contengono, in relazione ad un campo circoscritto dei rapporti della vita sociale, un regolamento più confacente alle particolari esigenze di tali rapporti. A nostro modo di vedere tale distinzione non si presenta ben delineata e ci sembra priva di valore pratico".

³³⁹ L'impostazione è diffusa soprattutto fra i teorici del diritto, secondo i quali il principio di specialità è innanzitutto un principio teoretico, codificato poi in alcuni ordinamenti. Cfr. T. Mazzarrese, *Antinomia*, in *Dig. disc. priv. sez. civ.*, I, 1987, p. 347; F. Modugno, *Norma (teoria gen.)*, cit., spec. pag. 378-379.

³⁴⁰ In tal senso si esprime L. Ferrajoli, *Principia Iuris...*, cit., pag. 689, secondo il quale "i criteri di soluzione di queste antinomie e lacune deboli, di solito espressi quali principia iuris et in iure da specifiche meta - norme positive".

³⁴¹ Sulla qualificazione in termini di norma giuridica anche della norma di condotta individuale cfr. già Platone, *Repubblica*, II, 367α - 369α in *Dialoghi*, V, trad. it. a cura di F. Sartori, Bari, 1956. Cfr. *amplius* non solo sulla norma di condotta individuale

risoluzione dei conflitti tra comandi, anche negoziali, appartenenti al medesimo insieme regolativo, e però non ordinabili secondo un criterio gerarchico o di competenza.

Del resto, è significativo al riguardo il risalente orientamento dottrinale che faceva derivare la regola *generi per speciem derogatur* dal principio di conservazione del comando negoziale³⁴². Secondo tale ricostruzione << quando i due comandi abbiano una portata diversa, nel senso che uno sia un comando di genere e l'altro un comando di specie, l'antinomia è eliminata per via di interpretazione mediante la regola *generi per speciem derogatur*, giusta la quale la concorrenza dei due comandi induce ad interpretare il più ampio nel senso restrittivo escludendone i casi regolati dal meno ampio; codesta regola deriva dal principio di conservazione del comando, riconosciuto per il comando contrattuale dall'art. 1367 cod. civ., il quale va esteso per analogia ai comandi di qualsiasi altra categoria>>³⁴³. Una simile impostazione dimostra che la specialità inerisce al comando in quanto tale e, quindi, non solo a quello di origine legislativa. Più nello specifico, essa attiene alla norma – di qualsiasi natura, anche autonoma – colta nella sua dimensione di relazione con altre norme, all'interno di un determinato insieme regolativo.

ma anche sulla norma sociale, F. Modugno, *Norma (teoria generale)...* cit., pag. 330 e ivi riferimenti.

³⁴² Cfr. F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, cit., pag. 80.

³⁴³ Cfr. F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, cit., pag. 80.

3. La ricostruzione dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello alla luce del principio di specialità.

Già nei primi anni ottanta, una dottrina³⁴⁴ ha rilevato come “la coesistenza di contratti di categoria con contratti di livello minore si pone sovente, per vari aspetti delle materie regolate, in termini di rapporto conflittuale tra discipline generali e discipline speciali”³⁴⁵. Secondo tale ricostruzione, in assenza di criteri interni di origine negoziale, il conflitto tra contratti collettivi sarebbe componibile mediante un’applicazione analogica del criterio di specialità. Anche alcune sentenze³⁴⁶ hanno aderito a tale ricostruzione, ora richiamando in modo espresso il principio di specialità³⁴⁷, ora facendo riferimento alla maggiore prossimità del contratto aziendale rispetto al rapporto di lavoro³⁴⁸.

È persuasiva la ricostruzione dei rapporti tra regolamentazione nazionale e aziendale in termini di genere - specie. Anzi, se si

³⁴⁴ Cfr. M. Grandi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., spec. pag. 45. L’A. ha sottolineato la difficoltà di individuare un criterio interno “al sistema dei contratti, in grado di consentire una coerente composizione delle situazioni di concorso-conflitto di discipline negoziali di diverso livello, in assenza di previsioni implicite o esplicite nei testi contrattuali.” Pur partendo da un diverso inquadramento teorico del contratto collettivo, ha ritenuto applicabile “un criterio tecnico di successione temporale tra contratti, integrato da un criterio di specialità” anche Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, cit., spec. pag. 361 e ss.

³⁴⁵ Così M. Grandi, *ult. op. cit.*, pagg. 47 - 48.

³⁴⁶ Cfr. Cass., 12 luglio 1986, n. 4517, in *Not. Giur. Lav.*, 1986, pag. 569 e ss., secondo la quale “sotto un profilo oggettivo può utilizzarsi un criterio, di ordine essenzialmente logico-razionale, atto a dirimere il concorso - conflitto fra norme inserite in un complesso tendenzialmente sistematico, e a consentire l’individuazione di un rapporto fra genere e specie, vale a dire una relazione che investe la portata e il significato di detta normativa, l’una tendenzialmente generale e l’altra, derogativa, tendenzialmente speciale e singolare.” Cfr. anche Cass., 19 aprile 2006, n. 9052 in *Giust. Civ. Mass.*, 2006, 4.

³⁴⁷ V.: Cass., 12 luglio 1986, n. 4517, cit.

³⁴⁸ V.: Cass., 19 aprile 2006, n. 9052, cit.

conviene sulla tesi iniziale, secondo la quale il negoziato aziendale specifica e integra il contratto nazionale, si può sostenere che esso nasca come disciplina speciale dei rapporti di lavoro in azienda. In altri termini, il contratto aziendale è per sua natura “speciale”, perché pone una regolamentazione specifica di alcuni rapporti di lavoro tra quelli pure regolamentati dall'accordo nazionale. E' quindi verificabile, tra i due livelli di contrattazione, quella differenza di portata che è elemento caratterizzante della relazione di specialità. Per tale motivo, il negoziato aziendale è, per ogni aspetto delle materie regolate, speciale rispetto a quello nazionale.

È del pari convincente attribuire a una simile relazione rilevanza nella risoluzione del conflitto tra contratti di diversi livelli. Nell'impostazione dottrinale originaria³⁴⁹ tale conclusione è basata sulla constatazione dell'esistenza di “un pluralismo differenziato di competenze negoziali nell'ambito di sistemi complessi, ma unitari, di organizzazione sindacale, in cui, pur in assenza di norme interne di coordinamento, possa sempre individuarsi, sul terreno delle politiche o delle prassi contrattuali di fatto accettate, un valido titolo a specializzare le discipline generali”. La ricostruzione è stata condivisa da alcune sentenze successive³⁵⁰. In ultima analisi, essa esprime l'esigenza di rinvenire già all'interno del sistema sindacale un “valido titolo” che consenta al contratto aziendale di “specializzare” la disciplina nazionale. Ciò renderebbe non eversiva ma adeguata “alla natura flessibile dei processi di contrattazione collettiva”³⁵¹ la ricostruzione del conflitto nell'ottica della specialità.

³⁴⁹ Cfr. M. Grandi, *ult. op. cit.*, pag. 49.

³⁵⁰ Cfr. Cass., 12 luglio 1986, n. 4517, *cit.*, secondo la quale il principio di specialità opera ove “contratto nazionale e contratti di portata più limitata possano ritenersi ricompresi in un insieme organizzativamente e funzionalmente coordinato”.

³⁵¹ Così M. Grandi, *ult. op. cit.*, pagg. 49-50.

Anche l'orientamento³⁵² che ha ritenuto applicabile il principio di specialità solo nel caso in cui i contratti collettivi in contrasto siano stipulati dalle medesime organizzazioni sindacali sembra condividere tale idea.

Tuttavia, l'operatività del principio deve essere rimeditata. Infatti, nel caso in cui il contratto aziendale sia legittimato a specializzare la disciplina nazionale da una clausola interna al sistema sindacale, non si pone nemmeno un problema di conflitto, perché la prevalenza del contratto aziendale è assicurata già da quello nazionale. Soprattutto, poi, per il diffondersi di modelli contrattuali più specifici³⁵³, con più precise regole di coordinamento tra livelli³⁵⁴, il conflitto nasce dalla

³⁵² L'idea fu avanzata da G. Giugni, *Intervento*, in *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.. cit.*, pagg. 120-125. Anche Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato...*, *cit.*, spec. pag. 379-380, pur ipotizzando l'applicazione del criterio di specialità individua nelle rappresentanze sindacali aziendali gli agenti contrattuali legittimati a negoziare in senso derogativo.

³⁵³ Se già il Protocollo Scotti conteneva una regolamentazione dei rapporti tra livelli, i modelli contrattuali successivi (sui quali, cfr. *amplius* capitolo I) hanno disciplinato la materia in maniera più specifica. Proprio perché la regolamentazione interna indica i limiti della contrattazione aziendale e le impone di astenersi dall'intervenire in alcune materie, è difficile che possa prospettarsi un conflitto tra livelli quando le clausole interne siano state rispettate.

³⁵⁴ Si veda, per esempio il ccnl per i dipendenti da aziende del terziario di mercato – distribuzione dei servizi, rinnovato con accordo del 26 febbraio 2011. Quanto ai contenuti della contrattazione in deroga, il ccnl prevede, all'art. 6, che: <<Al secondo livello di contrattazione territoriale, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente c.c.n.l. a tale livello (...) Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla Sezione IV contenute nei seguenti titoli: - Titolo I, escluse le previsioni contenute nel Capo II; - Titolo III; - Titolo V, Capi dal I al VII, escluse le previsioni contenute negli artt. 118, 132 e 146, 1° comma, 147, 149, 153. (...). Le parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati: - il superamento di situazioni di crisi; - lo sviluppo economico e occupazionale; - l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività; - le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi; potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli

violazione della regolamentazione interna. In tanto esiste il problema del conflitto, in quanto le clausole interne non sono rispettate. Né, d'altronde, il contrasto può essere risolto sulla base delle regole interne. Per la loro valenza obbligatoria³⁵⁵, esse non incidono sulla validità della contrattazione stipulata in violazione né possono essere tenute in considerazione nella risoluzione del conflitto³⁵⁶. Cosicché ricollegare l'operatività del principio al rispetto della regolamentazione interna al sistema sindacale significherebbe privarlo di rilevanza, oltre che non riconoscere la sua portata generale.

Invece, il principio di specialità non necessita di una conferma interna ma è, per sua natura, un criterio esterno di risoluzione del conflitto che opera a prescindere dalle regole di coordinamento interno e, anzi, opera proprio quando la violazione di tale regole abbia determinato un conflitto. La sua applicabilità discende dall'esistenza di una relazione di specialità tra i comandi negoziali e dalla pari dignità e dalla equi ordinazione tra questi ultimi.

È vero che, in alcune pronunce³⁵⁷, il principio di specialità non è stato ritenuto applicabile, per la difficoltà di estendere ai comandi negoziali criteri di risoluzione delle antinomie legislative. Tuttavia, tale orientamento muove da una considerazione non corretta del

istituti del c.c.n.l., ad esclusione dei seguenti: - il trattamento economico di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capi XIII e XIV; - le ferie, di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IV, ad eccezione dell'art. 148; - i permessi retribuiti, di cui all'art. 146, 1° comma; - gli istituti di cui alla Sezione I, Titoli I, II, III e IV; - gli istituti previsti dalle Sezioni II e III; - la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 95, 97, 115 e 116; - gli istituti di cui agli artt. 118 e 132. >>

³⁵⁵ Cfr. *infra* capitolo 1, § 3.

³⁵⁶ Cfr. *infra* capitolo 2, § 7.

³⁵⁷ Cfr. Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Giust. civ. mass.*, 5, pag. 771; Cass. 03 aprile 1996, n. 3092, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, pag. 496; Cass. 17 maggio 1985, n. 3047, in *Riv. giur. lav.* 1985, II, pag. 508; Cass., 19 maggio 2003, n. 7847, in *Giust. civ. mass.*, 2003, pag. 5.

principio di specialità, perché non ne riconosce la portata generale. Invece, esso è applicabile in via diretta perché è criterio di interpretazione e di risoluzione anche dei conflitti tra precetti negoziali.

La natura speciale della disciplina aziendale le assicura prevalenza su quella nazionale³⁵⁸, senza che al riguardo possa rilevare il rispetto di clausole interne. Né l'operatività del principio è limitata alle ipotesi di stipulazione dei contratti in conflitto da parte di soggetti appartenenti alla medesima organizzazione sindacale.

La considerazione dei soggetti stipulanti non influisce sull'applicabilità del principio ma si pone su un piano differente perché attiene, per un verso, alla legittimità della contrattazione, con riferimento al disposto dell'art. 17 St. Lav., e, per l'altro, all'efficacia soggettiva del contratto. Infatti, la considerazione dei soggetti stipulanti è rilevante, in concorso con gli altri strumenti privatistici di adesione al negoziato, per la determinazione della sfera di applicazione di quest'ultimo. In ogni caso, poiché il lavoratore è estraneo all'intesa, deve essere sempre garantito il suo diritto al dissenso. Più che da un controllo di rappresentatività degli stipulanti, il pericolo di derive verso forme di sindacalismo di comodo è evitato dall'efficacia soggettiva limitata del contratto aziendale. Per un verso, essa impedisce che il negoziato si imponga d'autorità al singolo. Per l'altro, è garanzia di applicazione uniforme solo per i contratti collettivi frutto di una intesa quanto più condivisa tra le parti.

³⁵⁸L'idea di una specializzazione organizzativa del contratto aziendale è stata espressa anche di recente da V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Bari, 2012, pag. 106, secondo il quale "la specializzazione organizzativa è il fondamento logico dei principi di specialità invocato da dottrina e giurisprudenza per legittimare contratti aziendali in conflitto con i contratti nazionali".

È vero che, per certi versi, la considerazione dei soggetti stipulanti potrebbe incidere sulla dimensione di relazione tra precetti, che è tipica della specialità. Così se uno dei negoziati non potesse applicarsi al rapporto di lavoro, verrebbe meno l'elemento di relazione tra contratti, che è presupposto della specialità. In tali ipotesi, tuttavia, più che inerire all'applicabilità del principio di specialità, la considerazione dei soggetti stipulanti attiene alla stessa configurabilità di un concorso. Ove quest'ultimo non si configuri, il principio di specialità non è applicabile.

4. Il modello contrattuale risultante.

Il negoziato aziendale prevale su quello nazionale. Vi è da chiedersi se ciò possa essere affermato in generale. In altri termini, occorre comprendere se possono individuarsi alcune limitazioni.

Per l'incidenza della fonte legale sul negoziato collettivo, le ipotesi di rinvio legislativo devono essere oggetto di riflessioni specifiche³⁵⁹. Del resto, la necessità di considerazioni particolari per i negoziati sottoposti a influenze legislative è dimostrata dal dibattito dottrinale³⁶⁰. L'esegesi di tali contratti deve prendere le mosse della norma eteronoma e, se, sotto un profilo generale, non è escluso che il conflitto possa essere ricomposto secondo il principio di specialità, tale conclusione deve essere verificata in concreto per le singole ipotesi di rinvio, tenendo conto della loro formulazione. Non è infrequente, infatti, che la previsione legale incida sui rapporti tra

³⁵⁹ V. per tale riflessione § 7.

³⁶⁰ Cfr. sul punto E. Gagnoli, *Profili dell'interpretazione... cit.*, pag. 103 e ss.; F. Carinci, *Diritto Privato e diritto del lavoro, cit.*, pag. 37 e ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato... cit.*, pag. 164 e ss.; U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di lavoro nel Novecento italiano, cit.*, pag. 225 e ss.

contratti di diverso livello. Cosicché può affermarsi che il principio di specialità non operi sempre nelle ipotesi di contrattazione cd. “delegata” ma imponga considerazioni specifiche, a partire dall’esegesi delle previsioni eteronome.

Per quanto riguarda i contratti estranei a influenze legislative, occorre chiedersi se per taluni aspetti della regolamentazione del rapporto il negoziato nazionale non svolga una funzione peculiare, che possa incidere sull’applicabilità del principio di specialità in ipotesi di conflitto. Si può partire dall’orientamento giurisprudenziale³⁶¹ che attribuendo immediata precettività all’art. 36 Cost., ha valorizzando i risultati dell’autonomia collettiva, ovviando così alla mancata attuazione dell’art. 39 , seconda parte, Cost³⁶². Alla luce di tale orientamento ci si può chiedere se nel suo connettersi con l’art. 36 , 1 comma, Cost. ³⁶³ il contratto nazionale svolga una funzione peculiare, o se invece tale funzione sia perseguibile anche dal contratto aziendale. In altri termini, la questione concerne la possibilità di far riferimento al contratto aziendale (anche in modo peggiorativo rispetto a quello nazionale) in

³⁶¹ Si vedano, fra le tante: Cass. 15 ottobre 2010, n. 21274, in *Giust. civ. mass.*, 2010, pag. 1328; Cass. 29 marzo 2010, n. 7528, in *Giust. civ. mass.*, 2010, pag. 454; Cass. 9 giugno 2008, n. 15148, in *Giust. civ. mass.*, 2008, pag. 896; Cass. 26 ottobre 2005, n. 20765, in *Dir & Giust.*, 2006, pag. 38 e ss.; Cass. 17 marzo 2000, n. 3184, in *Dir. prat. lav.*, 2000, pag. 2015 e ss.

³⁶² Cfr. su tale orientamento innanzitutto C. Zoli, *Retribuzione (impiego provato)*, in *Dig. Disc. Comm.*, vol. XII, pag. 418 e ss.

³⁶³ Sul punto, ai riferimenti della nota precedente adde Cfr. E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri.. cit.*, pag. 2 e ss.; S. Palladini, *I principi costituzionali in materia di retribuzione... cit.*, pag. 27. Più in generale, sull’art. 36 Cost. cfr. T. Treu, *Commento all’art. 36...cit.*, pag. 88 e ss.; M. Cinelli, *Retribuzione dei dipendenti privati*, in *Nov. Dig. it.*, App. VI, Torino, 1986; G. Perone, *Retribuzione*, in *Enc. dir.*, XV, Milano, 1989, pag. 47 e ss.; L. Zoppoli, *L’art. 36 della Costituzione e l’obbligazione retributiva*, in Caruso, Zoli, Zoppoli (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, pag. 93 e ss.; M. L. De Cristofaro, *La giusta retribuzione*, Bologna, 1971;

un eventuale giudizio sulla congruità della retribuzione rispetto all'art. 36 Cost. La soluzione positiva è stata talora accolta in giurisprudenza³⁶⁴ ed è stata di recente confermata³⁶⁵. Tuttavia qualche perplessità può essere espressa al riguardo. Proprio perché si pone a salvaguardia della libertà e della dignità dell'esistenza del lavoratore e della sua famiglia, l'art. 36 Cost. non tollera differenze e particolarismi aziendali. Al riguardo, una dottrina ha rilevato come "l'idea della retribuzione come meccanismo di garanzia della dignità e della libertà avrebbe presupposto una determinazione universalistica, in quanto la categoria della dignità (da cogliere come proiezione etica e non solo giuridica) sfugge alle dinamiche rivendicative di ciascuna organizzazione nazionale e, per altro verso, alla stessa posizione di inquadramento del dipendente ed ai suoi riflessi sul calcolo del compenso dovuto"³⁶⁶. Se finanche il contratto nazionale presenta dei limiti³⁶⁷, a maggior ragione quello aziendale non sembra idoneo a realizzare l'istanza solidaristica fatta propria dall'art. 36 Cost., che tende all'uniformità e non ammette differenziazioni aziendali.

Per questo motivo, nella determinazione della "retribuzione minima", così come individuata dalla giurisprudenza prevalente³⁶⁸, il

³⁶⁴ Cass. 20 settembre 2007, n. 19467, in *Giust. civ. mass.*, 2007, 9; Cass. 26 marzo 1998, n. 3218, in *Notiz. giur. lav.*, 1998, pag. 199 e ss.

³⁶⁵ Cass. 31 gennaio 2012, n. 1415, a quanto consta inedita.

³⁶⁶ Cfr. E. Gragnoli, *La retribuzione ed i criteri della sua determinazione*, cit., pag. 12.

³⁶⁷ Evidenzia tali limiti E. Gragnoli, *La retribuzione e i criteri della sua determinazione*, loc. cit., spec. pagg. 10-14.

³⁶⁸ Segnatamente, la giurisprudenza prevalente fa rientrare nella nozione di retribuzione sufficiente e adeguata, ai sensi dell'art. 36 Cost., la retribuzione base, l'indennità di contingenza e la tredicesima mensilità. Invece, altri elementi retributivi, come la quattordicesima mensilità, gli scatti di anzianità e altri istituti contrattuali non sono fatti rientrare nei minimi retributivi, costituzionalmente garantiti. Cfr. Cass., 8 agosto 2000, n. 10465, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2001, pag. 658 e ss.; Cass., 24 agosto 1996, n. 7818, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, pag. 991; Cass., 9 agosto 1996, n. 7379, in *Rep. foro it.*, 1996, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 980; Cass., 16 luglio

contratto nazionale svolge una funzione sociale, che gli assicura prevalenza su quello aziendale. In tale ambito, il principio di specialità non opera perché i contratti in conflitto non sono equi ordinati³⁶⁹. Al contrario, l'accordo nazionale si fa portatore di un'istanza solidaristica che lo rende veicolo di attuazione della norma costituzionale³⁷⁰ ed è per tale motivo sovraordinato rispetto a quello aziendale.

1987, n. 6273; Cass., 19 aprile 1984, n. 2571, in *Giust. civ.*, I, 1984, pag. 3357; Cass., 24 gennaio 1987, n. 687, in *Giust. civ. mass.*, 1987, 1. È vero che tale giurisprudenza non è univoca. Ci sono infatti pronunce giurisprudenziali di segno differente, che ricomprendono nella retribuzione "minima" l'intero trattamento economico previsto dal contratto nazionale. Cfr. Cass. 24 novembre 1999, n. 13093, in *Mass. giur. lav.*, 2000, pag. 234 e ss.; Cass. 25 novembre 1994, n. 10029, in *Riv. giur. lav.*, 1995, II, pag. 470 e ss. Sul punto cfr. C. Zoli, *Retribuzione (impiego privato)*, cit., pag. 431; M. Magnani, *Il salario minimo legale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, pag. 777 e ss.

³⁶⁹ È vero, peraltro, che esistono regole negoziali al riguardo. Più nello specifico, nei modelli di categoria (che hanno previsto la clausole di uscita), sono individuate le materie in cui non è ammissibile un contratto aziendale in deroga. Tra queste rientra, in tutti i modelli, quella dei minimi contrattuali, a cui si aggiungono, in alcuni casi, anche altre materie. Cfr. art. 5 ccnl metalmeccanici aziende industriali rinnovato il 5 dicembre 2012, in base al quale "Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.". Cfr. poi art. 24, punto 4 ccnl chimici aziende industriali rinnovato il 22 settembre 2012; accordo di rinnovo 26 febbraio 2011 per i dipendenti di aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi; art. 6 ccnl alimentari aziende industriali, rinnovato il 27 ottobre 2012. Tuttavia, simili clausole hanno valenza obbligatoria e non incidono sulla validità della contrattazione stipulata in violazione. Sul piano legale, quindi, esse non incidono nella risoluzione del conflitto. Piuttosto, è il rispetto dell'art. 36 Cost., che impone una sovra ordinazione del contratto nazionale rispetto a quello aziendale in materia di "giusta retribuzione".

³⁷⁰ La dottrina ha più volte sottolineato come la determinazione dei minimi retributivi possa considerarsi funzione tipica della contrattazione collettiva, resa ancora più rilevante dall'assenza di una disciplina legale dei minimi retributivi. Cfr. C. Zoli, *Retribuzione (impiego privato)*, cit., pag. 430 e ss.; L. Zoppoli, *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, cit., spec. pag. 93 e ss.; E. Menegatti, *La retribuzione, i contratti collettivi nazionali di categoria e la loro interpretazione*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione.. cit.*, pag. 149 e ss., spec. pagg. 154-155; G. Ferraro, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, cit., pag. 693; Cfr. C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità: recenti scenari contrattuali e giurisprudenziali*, cit., p. 463-498.

Se si conviene su ciò, si comprende come su quelle voci retributive che costituiscono la “giusta retribuzione” e si connettono, quindi, all’art. 36 Cost., un conflitto tra negoziati non possa essere risolto in favore del contratto aziendale.

Al di fuori di tali ipotesi, il principio di specialità garantisce la prevalenza del contratto aziendale. Così, in materia di indennità connesse all’organizzazione del lavoro, come quella di mensa o di trasporto, la disciplina del contratto integrativo prevale su quella nazionale, perché speciale. Del resto, se il contratto aziendale è luogo di definizione di istanze diverse, per il datore di lavoro, i lavoratori e i sindacati, che in tanto trovano realizzazione (seppure parziale) in un accordo, in quanto si compongono in una logica di scambio tra le diverse parti coinvolte, sovente una più specifica regolamentazione delle voci retributive più sensibili alla concreta organizzazione del lavoro in azienda è oggetto dello “scambio” che nel contratto si realizza. Anche il negozio aziendale che intervenga su voci retributive non legate all’organizzazione del lavoro, come la quattordicesima mensilità, è destinato a prevalere in ipotesi di conflitto perché speciale rispetto al contratto nazionale.

Del pari, con riferimento al trattamento normativo, il contratto aziendale prevale su quello nazionale. Così, in tema di inquadramento contrattuale e clausole di fungibilità³⁷¹, la disciplina

³⁷¹ Cfr. sul tema M. Brollo, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento* in *Il Codice civile. Commentario* diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, spec. pag. 162 e ss.; E. Ghera, *Mobilità introaziendale e limiti dell’art. 13 dello statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, pag. 396 e ss. ; M. Grandi, *La mobilità interna*, in AA. VV. *Strumenti e limiti della flessibilità*, Milano, 1986, pag. 262; A. Pizzoferrato, *Tutela della professionalità e organizzazione produttiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, pag. 160 e ss. Per la giurisprudenza in materia di clausole di fungibilità introdotte dalla contrattazione collettiva e valutazione in merito all’equivalenza professionale cfr. Cass. 2 luglio 1992, n. 8114, in *Dir. prat. lav.*, 1992, pag. 2611; Cass., 8 aprile 1991, n. 3661, in *Notiz. giur. lav.*, 1991, pag. 454.

aziendale è speciale rispetto a quella nazionale³⁷² e si applica al rapporto di lavoro, ovviamente qualora rispetti i limiti legali. Infatti, più che una questione di conflitto tra contratti, si pone sovente in tali ambiti la diversa questione della compatibilità della disciplina collettiva rispetto alle previsioni legali³⁷³. Qualora i limiti legali non siano rispettati, il contratto aziendale – per la parte relativa – è nullo e non si pone un problema di conflitto.

5. Il caso della contrattazione separata.

Occorre considerare il fenomeno della contrattazione “separata”, soprattutto alla luce dei recenti episodi³⁷⁴.

³⁷² Cfr. in tal senso anche quanto sostenuto da M. Brollo, *op. cit.*, pag. 164, secondo la quale <<la sede privilegiata per un’operazione di regolazione dinamica e precisa delle mansioni pare quella aziendale, sia per l’idoneità alla co-regolazione permanente, sia per la specializzazione, visto che è più immediato il contatto con la specifica struttura produttiva e con la realtà della concreta divisione del lavoratore>>. Nel medesimo contesto, peraltro, l’A. rileva l’assenza di una diffusa esperienza aziendale in materia.

³⁷³ Cfr., oltre ai riferimenti citati nelle note precedenti, U. Gargiulo, *Sulla definizione di equivalenza delle mansioni*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2006, pag. 331 e ss.

³⁷⁴ Il riferimento è alla stipulazione separata dell’Accordo interconfederale di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, cui è seguita la stipulazione separata del ccnl per il settore metalmeccanico del 15 ottobre 2009. Significativi episodi di contrattazione separata, nell’ambito della complessa vicenda Fiat, sono poi gli accordi di Pomigliano e Mirafiori, stipulati nel 2010. Sul punto cfr., fra tutti, R. De Luca Tamajo, M. Del Conte, R. Pessi, M. Magnani, G. Proia, G. Zilio Grandi, M. Martone, M. Tiraboschi, C. Dell’Arringa, G. Tria, E. Massagli, A. Cova, P. Pirani, L. Angeletti, *Le relazioni industriali dopo Pomigliano e Mirafiori. Opinioni a confronto*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, pag. 362 e ss. Altro episodio di contrattazione separata è l’Accordo Interconfederale stipulato il 21 novembre 2012 recante “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia” a cui è seguita, solo pochi giorni dopo, la stipulazione separata del ccnl per il settore metalmeccanico del 05 dicembre 2012. Peraltro, anche prima degli accordi citati, la stipulazione separata non era un fenomeno sconosciuto nel sistema di relazioni sindacali. Già nel 2003 si era giunti alla stipulazione separata di un contratto nazionale per la categoria metalmeccanici. Si veda A. Lassandari, *Considerazioni a margine della “firma separata” del contratto collettivo nazionale per il lavoratori metalmeccanici*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, pag. 709 e ss. Nel 2008, poi, venne stipulata,

Del resto, il dibattito dottrinale ha dimostrato come il fenomeno della stipulazione “separata” imponga una rinnovata attenzione su temi storici del diritto sindacale³⁷⁵, come quelli della validità e della efficacia degli accordi, della rappresentatività sindacale e della legittimazione del sindacato a stipulare³⁷⁶, con possibili ripercussioni anche in tema di rapporti tra livelli.

È preliminare la questione della validità dell’accordo separato, che deve essere risolta positivamente³⁷⁷. Poiché non è profilabile un obbligo di stipulare il contratto collettivo con tutte le organizzazioni

con il dissenso della Filcams/Cgil l’intesa di rinnovo per il settore terziario, distribuzione e servizi. Si veda V. Bavaro, *L’intesa “separata” di rinnovo del settore terziario-distribuzione-servizi*, 2008, in www.cgil.it/giuridico. Sull’unità di azione tra le maggiori organizzazioni sindacali, giudicata in dottrina come “dato di tipicità sociale” su cui si è retto il sistema di relazioni industriali cfr. A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, cit., 45 e ss., spec. pag. 63. Cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, cit., pag. 487 e ss. Nello stesso senso cfr. F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, pag. 11 e ss., spec. pag. 38. L’A. individua nell’unità d’azione la “precondizione” dell’intera ricostruzione post-sessantottesca del sistema sindacale.

³⁷⁵ Per l’elaborazione dottrinale in materia, si vedano A. Lassandari, *Problemi e ricadute della stipulazione separata*, cit.; A. Maresca, *Accordi collettivi separati tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, cit., pag. 29 e ss. Si vedano anche i contributi di A. Bellavista, C. Zoli, R. Del Punta, G. Santoro Passarelli, in F. Carinci (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Milano, 2011; F. Scarpelli, *La contrattazione separata nel settore privato, intervento in Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell’unità contrattuale*, Atti del seminario organizzato dalla Cgil tenutosi a Roma il 5 maggio 2009, Supplemento a *Rass. sind.*, n. 25, pagg. 18 e ss.; P. Alleva, *La contrattazione separata nel settore privato*, in *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell’unità contrattuale*, pag. 24 e ss.; F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit.;

³⁷⁶ Cfr. fra tutti sul punto B. Caruso, *La rappresentanza negoziale irrisolta. Il caso Fiat tra teoria, ideologica, tecnica...e cronaca*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, pag. 265 e ss.

³⁷⁷ La soluzione è condivisa dalla dottrina prevalente, pur accompagnandosi a una manifesta perplessità sui rischi connessi a tale fenomeno. Si vedano in tal senso i riferimenti citati nelle note precedenti. Su posizioni differenti, però, almeno nel caso di stipulazione anticipata del contratto separato P. Alleva, *ult. op. cit.*, pag. 21; F. Scarpelli, *ult. op. cit.*, pag. 5 e ss.

sindacali partecipanti alla trattativa³⁷⁸, l'accordo separato è espressione del principio di libertà di scelta dei contraenti³⁷⁹.

Ci si è interrogati sulla validità del negoziato, quando quest'ultimo è stipulato prima della scadenza di un precedente accordo unitario³⁸⁰. Partendo dal rilievo dell'unitarietà delle parti stipulanti, si è concluso nel senso dell'inefficacia dell'atto compiuto "senza il necessario concorso di tutti i soggetti che costituiscono un'unica parte"³⁸¹. Tuttavia, tale interpretazione non convince. La stipulazione di un nuovo accordo durante la vigenza del precedente e senza il consenso di una delle parti rappresenta una violazione del patto unitariamente sottoscritto³⁸², ma non incide sulla validità

³⁷⁸ Cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare*, cit.; C. Zoli, *Contrattazione in deroga*, cit.. Si veda anche sul punto quanto sostenuto da G. Proia, *Il contratto collettivo comune dopo Mirafiori*, cit., pagg. 208-209.

³⁷⁹ Del resto, sarebbe singolare attribuire al dissenso di una delle organizzazioni sindacali l'efficacia di invalidare il contratto collettivo "separato". Non è previsto un criterio quantitativo, che dia rilievo al numero degli iscritti al sindacato, per la stipulazione di un contratto collettivo. Ciò esclude che possa profilarsi una questione di validità o di legittimità degli accordi separati. In modo significativo sul punto cfr. M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina sindacale*, cit., pag. 1 e ss. Allo stesso modo anche A. Maresca, *Accordi collettivi separati...* cit., spec. pag. 44. Si veda anche M. Miscione, *Le relazioni sindacali dopo gli accordi di Pomigliano e Mirafiori*, cit., pag. 337 e ss.; M. Tiraboschi, *Gli accordi separati tra formalismo giuridico e dinamiche intersindacali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, pag. 346 e ss. Cfr. sul punto già le osservazioni di P. Campanella, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Milano, 2000, spec. pag. 231 e ss.

³⁸⁰ Cfr. fra tutti A. Bellavista, *Contrattazione separata*, cit., pag. 57 e ss. Propendono per la soluzione negativa P. Alleva, *La contrattazione separata nel settore privato*, cit., pag. 21; F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della...* cit., pag. 3 e ss.

³⁸¹ Cfr. P. Alleva, *La contrattazione separata nel settore privato*, cit., pag. 21. Nello stesso senso F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, cit., pag. 13.

³⁸² Poiché ogni contratto collettivo definisce un "sistema di regole contrattuali", che disciplina le procedure e le tempistiche del rinnovo, una stipulazione anticipata, al di fuori dalla tempistiche dettate, rileva in primis come violazione di questo sistema di regole. Tuttavia, la loro natura obbligatoria non consente di trarre da tale violazione la conseguenza della invalidità della stipulazione separata. Cfr. A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 60. In questo senso si è espresso anche A. Lassandari,

dell'accordo separato. Né può darsi rilievo a una presunta unità³⁸³ delle parti stipulanti, per ricavare da ciò un limite alla validità della successiva stipulazione separata. Più che un problema di validità si pone in tale caso un problema di efficacia, atteso che la stipulazione anticipata determina la contemporanea esistenza di due accordi del medesimo livello.

6. Segue. Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in caso di contrattazione separata. Possibili elementi di specificità.

Poiché non può dubitarsi della validità della contrattazione separata, si impone una riflessione sui possibili elementi di specificità riscontrabili nel caso in cui il conflitto tra negoziati coinvolga uno o più accordi separati.

Soprattutto alla luce degli accordi interconfederali del 2009 e del 2011, è necessario comprendere se e come la stipulazione separata impatti sui modelli negoziali.

Si può partire dall'analisi del modello di decentramento rafforzato, che per la prima volta è intervenuto in materia di rappresentatività degli agenti negoziali. Come è reso evidente dalle previsioni in materia di contrattazione nazionale³⁸⁴, il modello non si spinge sino a dettare regole certe quanto alla gestione del dissenso fra le organizzazioni sindacali, seppure non possa non cogliersi un

Problemi e ricadute...cit., pag. 330 che, però, pur non dubitando della validità del contratto separato, ritiene che il comportamento del datore di lavoro, il quale applichi il contratto separato, sia qualificabile come antisindacale.

³⁸³ Sul punto cfr. A. Maresca, *Accordi collettivi separati tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, cit., pag. 29 e ss., che qualifica il contratto collettivo come contratto stipulato da una pluralità di parti e non da un'unica parte plurisoggettiva e conclude, perciò, per la legittimità dell'accordo separato. Aderisce a una simile ricostruzione anche A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 59 e ss.

³⁸⁴ Cfr. punto 1 dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011.

tentativo in tal senso. Circa la sottoscrizione del negoziato aziendale in deroga, l'Accordo interconfederale prevede³⁸⁵, per il periodo transitorio e in attesa di una definizione all'interno dei contratti nazionali³⁸⁶, che siano legittimate a stipulare le rappresentanze sindacali operanti in azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'accordo interconfederale. L'interpretazione della clausola ha dato luogo a opinioni discordanti in dottrina.

³⁸⁵ Cfr. accordo 28 giugno 2011, art. 7. Questo il testo della clausola: "ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le Rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo".

³⁸⁶ Peraltro, i primi contratti di categoria non dettano una disciplina differente in materia. Si veda, ad esempio, il settore chimico ove l'accordo di rinnovo delle 22 settembre 2012 ha recepito l'accordo del 28 giugno 2011. In base all'art. 25: "in questo ambito, al fine di consentire alle parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, è consentito di realizzare, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del c.c.n.l., specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel c.c.n.l." Si veda anche il ccnl alimentaristi Federalimentare del 27 ottobre 2012, che prevede all'art. 6: "i contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente c.c.n.l. relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. In applicazione degli accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le R.S.U. di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.".

Secondo taluni³⁸⁷, si imporrebbe l'unanimità della stipulazione, con ciò intendendo la necessaria sottoscrizione da parte di tutte le organizzazioni territoriali firmatarie dell'accordo interconfederale. In questo senso deporrebbe il mancato riferimento al criterio maggioritario e, in alcune ricostruzioni³⁸⁸, la stessa *ratio* dell'accordo, per la funzione peculiare svolta dai contratti aziendali derogatori. Secondo altri³⁸⁹, invece, in assenza di una previsione espressa, non potrebbe ritenersi necessaria una stipulazione unitaria. Quest'ultima interpretazione parrebbe preferibile, perché il criterio dell'unanimità non sembra ricavabile implicitamente. Né la regolamentazione altrove dettata dall'accordo interconfederale sembra ergersi a supporto di una conclusione contraria. Al contrario, anche la disciplina della rappresentatività dettata per il livello nazionale, lascia aperta la questione della stipulazione separata, perché non introduce previsioni in materia di sottoscrizione degli accordi, ma

³⁸⁷ Cfr. F. Carinci, *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, cit., pag. 477. Nello stesso senso cfr. C. Zoli, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 D.L. 138/2011*, cit., pag. 146, secondo il quale: "soltanto in via provvisoria, in mancanza di regolamentazione espressa, le deroghe possono essere introdotte (...) previa intesa unanime con le organizzazioni sindacali territoriali"; G. Santoro Passarelli, *Il nuovo sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, pag. 157 e ss.; A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, cit., pag. 55 e ss., spec. pag. 73.

³⁸⁸ Cfr. A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, cit., pag. 55 e ss., spec. pag. 73.

³⁸⁹ Cfr. G. Proia, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del D. L. n. 138/2011*, in *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 93 e ss. Rileva l'ambiguità dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 in materia di gestione del dissenso tra organizzazioni sindacali anche M. Ricci, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: un'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, cit., pag. 87, secondo il quale: "la questione delle modalità di gestione del dissenso fra sindacati sull'opportunità di inserire o no una clausola in deroga è quanto meno controversa, anche perché non sono previste regole di governo del dissenso fra le associazioni sindacali".

solo di legittimazione a partecipare al tavolo negoziale³⁹⁰. Con ciò non si vuole negare il tentativo presente nell'Accordo, confermato, peraltro, dall'accordo intersindacale siglato nel medesimo giorno³⁹¹, di arginare il fenomeno della stipulazione separata. In questo senso, si è prospettata "una possibile interpretazione della *ratio* complessiva dell'accordo piuttosto che della sua lettera" in base alla quale "le regole da quest'ultimo introdotte siano condizionate alla sottoscrizione di un contratto nazionale unitario o quantomeno di un contratto nazionale separato non minoritario, secondo i criteri previsti dal punto 1"³⁹². Tuttavia, la regolamentazione posta dall'accordo parrebbe ancora troppo debole e ambigua, per poter giungere a conclusioni certe in materia di stipulazione unitaria. D'altronde, occorre considerare la natura obbligatoria delle clausole che comunque non impedirebbe alle parti sociali di raggiungere accordi separati validi e efficaci a prescindere dalla regolamentazione dell'accordo. Per tale motivo, desta perplessità il tentativo di estendere alla contrattazione collettiva nel settore privato regole e previsioni, per altro alquanto discutibili, valide per il settore pubblico.

Anche nel modello di decentramento controllato, la contrattazione in deroga è subordinata al rispetto di alcune procedure. In particolare, le intese in deroga sono sottoposte a "un duplice meccanismo di controllo o contrappeso", per cui "la disapplicazione

³⁹⁰ Sul punto cfr. anche P. Tosi, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 all'art. 8 del D. L. n. 138/2011*, in *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 125 e ss.

³⁹¹ Cfr. intesa CGIL, CISL, UIL su accordi sindacali con valenza generale, nella quale si auspica un coinvolgimento costante delle tre confederazioni dalla presentazione delle piattaforme sindacali alla loro sottoscrizione. È significativo che tale intesa preveda che "le piattaforme sindacali vengano proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati"

³⁹² Cfr. A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno....cit.*, pag. 72.

di determinate clausole del contratto nazionale di categoria, (è) consentita solo a livello territoriale e previa autorizzazione delle stesse parti firmatarie del contratto nazionale”³⁹³. Si tratta di un modello più rigido, atteso che legittimate alla stipulazione sono solo le strutture locali delle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale. Come dimostra l’analisi dei contratti di categoria³⁹⁴, anche in tale modello, però, nessuna disciplina è dettata per il caso di dissenso tra associazioni sindacali. Cosicché potrebbe apparire forzato ritenere necessaria una sottoscrizione unitaria dell’intesa da parte di tutti gli organismi locali aderenti alle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale.

Entrambi i modelli negoziali dovrebbero quindi ritenersi compatibili con la stipulazione separata. Più nello specifico, un contratto aziendale derogatorio, anche se separato, potrebbe ritenersi conforme a tali modelli, anche se non mancano interpretazioni divergenti³⁹⁵. In ogni caso, sono individuabili delle ipotesi limite. Cosicché un contratto aziendale in deroga non sottoscritto da almeno una struttura territoriale delle organizzazioni stipulanti l’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 non potrebbe ritenersi confacente al modello negoziale di decentramento rafforzato, qualora

³⁹³ Cfr. C. Zoli, *Dall’Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 all’art. 8 D.L. 138/2011*, cit., pag. 146.

³⁹⁴ Cfr. ccnl metalmeccanici 15 ottobre 2009, rinnovato il 5 dicembre 2012, Sez. III, art. 5: “al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all’avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l. e degli accordi dallo stesso richiamati. Tali intese sono definite a livello aziendale con l’assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al comma precedente.”

³⁹⁵ Cfr. i riferimenti di cui alla nota 387 e 388.

una regolamentazione diversa non sia dettata a livello di categoria. Allo stesso modo un contratto aziendale non sottoscritto da almeno una struttura territoriale delle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale non rientra nel modello di decentramento controllato.

Per la natura obbligatoria delle clausole, il rispetto della regolamentazione interna può incidere però solo sull'efficacia degli accordi in deroga, per via della inscindibilità dei negozi giuridici³⁹⁶. Ove le competenze derogatorie del contratto aziendale siano stabilite a livello nazionale, l'accettazione dei benefici accordati a tale livello comporta, per via dell'inscindibilità dei contratti, anche l'accettazione della disciplina del contratto aziendale, sempre che quest'ultimo sia stato stipulato nel rispetto delle procedure e dei requisiti stabiliti³⁹⁷.

³⁹⁶In generale, sull'inscindibilità tra contratto nazionale e contratto aziendale cfr. già A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., spec. pag. 269, secondo il quale "il collegamento tra negozi è tale – una volta che l'accordo aziendale sia pienamente conforme alle clausole individuate a livello nazionale – da far ritenere che le disposizioni del contratto aziendale costituiscano parte del complesso sistema di regolamentazione del rapporto individuale di lavoro prefigurato dallo stesso contratto nazionale." Sul collegamento negoziale cfr. F. Messineo, *Contratto collegato*, in *Enc. dir.*, X, pag. 48 e ss.; R. Scognamiglio, *Collegamento negoziale*, in *Enc. dir.*, VII, pag. 375 e ss.

³⁹⁷ Si tratta di un approccio molto diffuso in dottrina, seppure con impostazioni teoriche in parte differenti. Si veda innanzitutto V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 14. Cfr. anche P. Tosi, *Dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 L. 138/2011*, in *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 132, il quale però sembra fare riferimento, più che all'inscindibilità tra negozi collettivi per via del collegamento negoziale, all'efficacia vincolante del rinvio o dell'accettazione tacita del contratto rispetto all'intera dinamica contrattuale, anche con riferimento alla contrattazione aziendale derogatoria. Nello stesso senso cfr. P. Tosi, *Individuale e collettivo nella giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, pag. 24 e ss. *Contra*, su quest'ultima ricostruzione, A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, cit., pag. 55 e ss., spec. pag. 64, secondo il quale "appare sostenibile che i lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti l'accordo del 28 giugno, pur dissenzienti – nonché eventualmente appartenenti a sindacato che ha siglato quest'ultimo ma non lo specifico contratto aziendale – siano vincolati all'esito, se raggiunto in conformità a tali regole. Altrettanto, invece, non sembra ipotizzabile, a fronte di mero e generico

In altri termini, sul piano legale, negoziati aziendali separati possono essere stipulati anche al di fuori della regolamentazione posta dagli accordi interconfederali e, tali intese sono valide e possono derogare al contratto collettivo nazionale. Come è ovvio, la libertà di scelta della controparte trova un limite generale nell'art. 17 St. Lav. Al riguardo, è persuasiva l'interpretazione del disposto normativo proposta da una parte della dottrina, secondo la quale "anche laddove non ricorra la fattispecie del sindacato di comodo in senso proprio, non può negarsi che il datore di lavoro possa finire per "sostenere", non certo con mezzi finanziari, ma comunque "altrimenti", alcuni sindacati a svantaggio di altri"³⁹⁸. Questa rimane, tuttavia, un'ipotesi limite, non invocabile nel caso in cui i sindacati stipulanti impegnino comunque un numero rilevante di lavoratori³⁹⁹.

In questa prospettiva, la stipulazione separata non pone questioni differenti quanto al criterio esterno applicabile alla risoluzione del conflitto. La specialità della regolamentazione aziendale non inserisce alla natura separata o unitaria dell'accordo, né il criterio di specialità opera solo in ipotesi di contrattazione unitaria. Al contrario, esso opera laddove due regolamentazioni collettive di

rinvio da parte del contratto individuale di lavoro al contratto collettivo o alla stessa dinamica della contrattazione collettiva".

³⁹⁸ Così C. Zoli, *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 49. Cfr. sul punto anche le osservazioni di G. Giugni, *Libertà sindacale*, cit., pag. 23, secondo il quale: "i modi attraverso cui è possibile fornire sostegno al sindacato di comodo sfuggono ad una tipicizzazione: possono andare dal finanziamento, che costituisce una forma particolarmente evidente di sostegno, a comportamenti di favoreggiamenti più sottili che, per essere velati da un apparente atteggiamento conflittuale, pongono al giudice delicati problemi di valutazione dei fatti".

³⁹⁹ Così pare esprimersi anche C. Zoli, *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 49, il quale ritiene possibile che l'accordo sia dichiarato nullo dal giudice in sede di rimozione degli effetti ove, però, <<le organizzazioni "privilegiate" o "favorite" non forniscono le maggiori garanzie di assicurare la pace sociale e di impegnare, una volta concluso l'accordo, un numero rilevanti di lavoratori>>.

diverso livello, anche “separate”, siano applicabili al rapporto di lavoro.

7. Rinvio legale e rapporti tra contratti collettivi.

E' necessario considerare le peculiarità di alcuni negoziati collettivi, al fine di verificare se per essi si impongano riflessioni differenti anche in tema di rapporti tra livelli negoziali.

Già da tempo la dottrina⁴⁰⁰ si interroga sull'esistenza di una nozione unitaria di accordo sindacale ed evidenzia la divaricazione tra negozi estranei a influenze legislative e accordi che trovano la loro premessa in una previsione eteronoma. Tanto che, un nutrito orientamento dottrinale ritiene che la forte correlazione tra la legge e il negoziato collettivo imponga una qualificazione di quest'ultimo come fonte del diritto⁴⁰¹.

⁴⁰⁰ Dubbi sulla nozione unitaria di accordo sindacale sono espressi da E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione... cit.*, pag. 99 e ss. Per i contratti collettivi operanti su rinvio legale cfr. M. G. Mattarolo, *Clausole di riserva sindacale, contrattazione collettiva “integrativa”, efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Dir. Lav.*, 2000, I, pag. 403 e ss.; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, *cit.*; M. Magnani, *Articolazione funzionale e tipologica dei contratti collettivi*, in AA. VV., *Autonomia collettiva e occupazione*, Atti del XXII Congresso nazionale Aidlass tenutosi a Milano, il 23, 24 e 25 maggio 1997, Milano, 1998, pag. 216; F. Liso, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge n. 223/1991*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, pag. 40 e ss.; Id., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 127 e ss.; M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1987, pag. 226 e ss. ; M. Pedrazzoli, *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *Lav. dir.*, 1990, pag. 355 e ss e pag. 549 e ss. ; AA. VV., *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme*. Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro Abano Terme - Padova, 21-24 maggio 2004, Milano, 2005.

⁴⁰¹ Cfr. M. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva..cit.*, spec. pag. 192 e ss.; Id., *Il contratto collettivo fonte e le <<funzioni>> della contrattazione collettiva*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle giornate di studio Aidlass Foggia - Baia delle Zagare. 25-26 maggio 2001..cit., spec. pag. 113 e ss.; G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato*, *cit.* La stessa opinione, almeno per alcune tipologie di rinvio

Se la natura negoziale dell'accordo sindacale non dovrebbe essere messa in discussione⁴⁰², è indubbio che la previsione legale influenzi il negoziato, sia nella struttura che nella funzione. L'approccio ricostruttivo alle intese collegate a disposizioni eteronome deve prendere le mosse da tale considerazione: la previsione legale incide sulla funzione del negoziato, modellandola a seconda degli obbiettivi che si pone. E, al contempo, se non ne modifica la natura, agisce sulla sua struttura. Del resto, ciò è dimostrato dal dibattito dottrinale in merito all'efficacia generale del negoziato "delegato"⁴⁰³.

Cosicché, può condividersi l'opinione di chi ha rilevato come "l'unità del modello negoziale collettivo è più apparente che fondata su perduranti basi oggettive: il negoziato estraneo ad un diretto riferimento a fonti legali abilitativi o impositive è diverso per obbiettivi e forme da quello suggerito in via eteronoma"⁴⁰⁴.

Una simile diversità incide anche in tema di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Innanzitutto, viene in rilievo la selezione degli agenti sindacali o dei livelli contrattuali operata dalla stessa

legale è espressa da P. Ichino, *Commento all'art. 39 Cost.*, in AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Torino, 2004, pag. 289 e ss.; P. Campanella, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, cit., spec. pag. 380.

⁴⁰² Cfr., fra tutti, M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, cit., pag. 13 e ss.; M. Dell'Olio, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, pag. 518 e ss.; S. Liebman, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, 1986. In senso contrario si vedano i riferimenti contenuti nella nota precedente.

⁴⁰³ Una parte della dottrina riconosce al contratto collettivo oggetto di rinvio efficacia generale. Cfr. P. Ichino, *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e nell'ordinamento statale*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, I, pag. 457 e ss.; M. V. Ballesterio, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, cit., pag. 357 e ss., spec. pag. 396 e ss. Ritengono necessaria a tal fine un'analisi delle peculiarità delle diverse ipotesi F. Liso, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati...* cit., pag. 40 e ss.; M. Napoli, *I sindacati maggiormente rappresentativi: rigosità del modello legislativo e tendenza alla prassi applicativa*, in *Occupazione, rappresentatività, conflitto*, Torino, 1992, pag. 230 e ss.

⁴⁰⁴ Cfr. E. Gragnoli, *ult. op. cit.*, pag. 101.

norma, perché essa può incidere sulla configurabilità di un concorso - conflitto tra negoziati di diverso livello, con soluzioni che dipendono anche della portata precettiva del rinvio, per le peculiarità insite nelle ipotesi di rinvii impropri. Ove poi la previsione legale legittimi l'intervento di contratti anche di diversi livelli, sovente i rapporti tra gli stessi sono piegati dalla stessa disposizione normativa e rispondono a logiche imposte in via eteronoma.

La complessità dell'analisi, soprattutto ove il rinvio legale legittimi il contratto collettivo a derogare la legge, è notevolmente aumentata dall'art. 8 L. 148/2011⁴⁰⁵ che, seppure con alcuni limiti, ha messo in discussione uno dei principi cardine del diritto del lavoro come quello dell'inderogabilità della norma.

7.1. Le fattispecie.

Il dibattito dottrinale ha dimostrato come le diverse tecniche di intervento utilizzate dal legislatore nonché le differenti funzioni del contratto⁴⁰⁶, rendano quanto mai complessa e variegata l'analisi delle fattispecie di rinvio legale alla contrattazione. Si è dato rilievo "all'assenza di un coerente disegno da parte del legislatore, costretto, bon grè mal grè, ad un approccio congiunturale", che ha provocato "un andamento discontinuo nel tipo di intervento legislativo,

⁴⁰⁵ Sul quale v. *infra*, capitolo IV.

⁴⁰⁶ Cfr. al riguardo C. Zoli, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, pag. 359 e ss.; cfr. anche F. Carinci, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, cit., spec. pag. 37 e ss.; A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, cit., spec. pag. 165 e ss.; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie*, cit., pag. 16 e ss.; M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, cit., pag. 226 e ss.

temporaneo o definitivo; e nel modello di contratto prefigurato: quanto all'agente (il sindacato maggiormente rappresentativo o comparativamente più rappresentativo ovvero il sindacato tout court); al livello negoziale (nazionale o aziendale); all'inquadramento (quale fattispecie considerata come autonoma o come parte di una procedura complessa); alla funzione (inquadrabile come derogatoria in pejus, regolativa, gestionale)."⁴⁰⁷ In questo contesto, ogni classificazione può essere messa in discussione, per le specificità delle diverse ipotesi di rinvio.

Nella prospettiva dei rapporti tra negoziati, però, un'analisi delle fattispecie consente di individuare partizioni interne utili, seppure a fini descrittivi.

Innanzitutto, alcune tecniche di intervento legislativo escludono un concorso tra negoziati. Il riferimento è a quelle previsioni legali⁴⁰⁸ che, utilizzando la tecnica della procedimentalizzazione dei poteri datoriali, impongono un incontro tra imprese e sindacati, un dialogo sociale preventivo all'esercizio del potere. Per la loro natura, simili rinvii legali non consentono un concorso di accordi di diverso livello perché l'eventuale intesa è raggiunta nell'ambito di un procedimento disciplinato dalla norma, anche quanto ai soggetti abilitati a parteciparvi.

Peraltro, anche interventi legislativi con obiettivi del tutto differenti sovente selezionano un livello contrattuale, escludendo un concorso tra negoziati di differenti livelli. Così alcune norme che

⁴⁰⁷ Così F. Carinci, *Diritto privato e diritto del lavoro*, cit., pag. 39.

⁴⁰⁸ Cfr., tra le altre, art. 5 L. 223/91 in materia di criteri di scelta dei prestatori di lavoro da porre in mobilità; artt. 4 e 6 St. Lav. in materia di impianti audiovisivi di controllo e di visite personali di controllo dei lavoratori; art. 2 L. 146/1990 in materia di determinazione delle prestazioni indispensabili in ipotesi di sciopero nei servizi pubblici essenziali; artt. 1 e 2 L. 863/1984 in materia di contratti di solidarietà.

attribuiscono all'autonomia collettiva una funzione di controllo⁴⁰⁹, come l'art. 10 D. Lgs. 368/2001 e l'art. 20, co. 4, D. Lgs. 276/03 in materia di limiti percentuali al ricorso contratto a tempo determinato e alla somministrazione a tempo indeterminato, rinviando al solo contratto nazionale di lavoro⁴¹⁰. Allo stesso modo opera il rinvio legale in tema di regolamentazione del contratto di apprendistato⁴¹¹ nonché in materia di lavoro part time, con riferimento alla previsione di clausole flessibili e clausole elastiche⁴¹². In tutte le ipotesi descritte, un intervento della contrattazione aziendale o territoriale non sarebbe idoneo a realizzare l'obiettivo avuto di mira dalla norma. Per questo motivo, l'eventuale conflitto sarebbe risolto su di un piano differente, perché la prevalenza di un determinato livello su un altro inerisce piuttosto alla sua conformità alle previsioni normative.

Non è infrequente, poi, che la previsione legale, pur non escludendo il concorso di negozi collettivi di diverso livello, ne influenzi i rapporti. Significativa fattispecie di questa tipologia di rinvio è, oltre che l'art. 17, co. 1 d. Lgs. 66/03⁴¹³ (in materia di deroga alla disciplina di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata

⁴⁰⁹ Più in generale, sui rinvii alla contrattazione collettiva in materia di mercato del lavoro cfr. già M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro: amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, cit., pag. 226 e ss. E sull'evoluzione della tecnica legislativa e del ruolo dell'autonomia collettiva cfr. C. Zoli, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, cit., spec. pag. 370 e ss.

⁴¹⁰ Una selezione del livello nazionale è anche operata, sempre in materia di contratto a termine, dall'art. 7, co. 2 D. Lgs. 368/01, in materia di accesso a opportunità formative per i lavoratori a termine.

⁴¹¹ Cfr. art. 2, co. 1 D. Lgs. 167/11, secondo il quale "la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

⁴¹² Cfr. art. 3, co. 7 D. Lgs. 61/01.

⁴¹³ Sul punto si veda *amplius* § 7.2.

massima settimanale), l'art. 1, co. 9, lett. b) e h) della L. 28 giugno 2012, n. 92, che, per alcuni aspetti della disciplina del lavoro a tempo determinato⁴¹⁴, ha piegato i rapporti tra livelli a un ordine gerarchico. Ha infatti demandato, in via diretta, alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale ovvero, in via delegata, alla contrattazione di livello decentrato, la possibilità di prevedere ipotesi di contratti a termine cd. "alternativi"⁴¹⁵ e di riduzione dei necessari intervalli tra contratti a termine successivi⁴¹⁶. Il livello decentrato può operare solo su delega di quello nazionale o interconfederale. La legge "valorizza il livello interconfederale o di categoria, aprendo spazi per quelli inferiori solo in base a scelte espresse effettuate dai soggetti sindacali"⁴¹⁷. In ipotesi del genere, la previsione normativa piega le dinamiche dei rapporti tra livelli contrattuali a criteri previsti in via eteronoma, secondo scelte di opportunità adottate dal legislatore.

Non di rado, però, il rinvio alla contrattazione collettiva è formulato in modo da lasciare spazio ad un concorso di negoziati di

⁴¹⁴ Sul punto cfr. Cfr. P. Tosi, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in W.P. C.S.D.L.E Massimo D'Antona, n. 154/2012, spec. pag. 7 e ss.; V. Speciale, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 153/2012, spec. pag. 12 e ss.; L. Menghini, *Contratto a termine: nuove regole*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di) *Commentario alla Riforma Fornero, Suppl. a Dir. prat. lav.*, 2012, n. 33, pag. 93 e ss.; R. Voza, *Il lavoro a tempo determinato dopo la Riforma Fornero*, in *Lav. giur.*, 2012, pag. 1141 e ss.

⁴¹⁵ Introducendo allo scopo il comma 1 bis all'interno dell'art. 1, D. Lgs. 368/01

⁴¹⁶ Cfr. art. 1, co. 9, lett. h) L. 92/2012 che interviene sull'art. 5, co. 3 D. Lgs. 368/01. Peraltro, la previsione legale attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale ovvero, in via delegata a quella decentrata, la facoltà di ridurre gli intervalli temporali previsti dalla legge in alcuni ipotesi specifiche individuate dalla stessa norma. Al contempo, però, rinvia anche ai "contratti collettivi stipulati a ogni livello da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale." per la previsione di "altri casi" di riduzione dei termini.

⁴¹⁷ Così V. Speciale, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., pag. 14.

diverso livello, senza che la norma intervenga sui loro rapporti⁴¹⁸. In tali casi, si ripropone il problema del conflitto, in maniera affatto differente rispetto all'ipotesi di negoziati estranei ad influenze legislative⁴¹⁹. E' quindi applicabile il principio di specialità. In altri termini, ove non la norma legale non escluda il concorso tra contratti di diversi livelli, ovvero non conformi i rapporti tra negoziati a criteri predeterminati, il principio di specialità riacquista la sua funzione di criterio dirimente del conflitto.

7.2. Una esemplificazione: la disciplina dell'orario di lavoro.

La disciplina dell'orario di lavoro è una esemplificazione significativa del complesso rapporto tra legge e autonomia collettiva. Ciò, del resto, è dimostrato dal corposo dibattito dottrinale⁴²⁰, anche sullo specifico tema dei rapporti tra livelli contrattuali⁴²¹.

⁴¹⁸ Si vedano, ad esempio, i rinvii legislativi in materia di regolamentazione del lavoro part time: cfr. art. 3, co. 2 D. Lgs. 61/01 in materia di definizione delle ore massime di lavoro supplementare e delle relative causali; art. 3 co. 4 in materia di maggiorazione retributiva collegata all'effettuazione di lavoro supplementare.

⁴¹⁹ V. *amplius* il paragrafo successivo e i riferimenti ivi contenuti.

⁴²⁰ Per i primissimi riferimenti cfr. U. Carabelli, V. Leccese, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Padova, 2004, pag. 345 e ss.; C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, 2003; V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana attuativa delle direttive comunitarie*, Milano, 2004; C. Zoli, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia... cit.*, spec. pag. 383 e ss.; M. Lai, *Nuova disciplina del tempo di lavoro e tutela della salute e della sicurezza: riflessioni sul d. lgs. 66/03*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, pag. 63 e ss.; A. Allamprese, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro*, Milano, 2003; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, 2008.

⁴²¹ V. da ultimo sul punto V. Leccese, *Orario di lavoro, pause e riposi*, in *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., pag. 165 e ss.

Qualsiasi riflessione deve muovere dall'analisi dell'art. 1, co. 2, lett. m del d. lgs. 66/03⁴²². Seppure non manchino interpretazioni differenti⁴²³, il riferimento a "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative", non vale a escludere un intervento della contrattazione aziendale⁴²⁴. La tesi contraria, muovendo per lo più da esigenze di uniformità della disciplina⁴²⁵, pare forzare il tenore letterale della norma. Ciò soprattutto se si considera che è lo stesso decreto legislativo a prevedere in maniera espressa ipotesi specifiche in cui è legittimato a intervenire il solo contratto nazionale⁴²⁶. Comunque, pure se dalla disposizione non può trarsi una selezione del livello contrattuale, essa esprime una scelta legislativa in merito

⁴²² Cfr. G. Bolego, *Finalità e definizioni*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro...*, cit., pag. 62 e ss.; D. Simonato, *Finalità e definizioni*, in C. Cester, M.G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., pag. 34 e ss.; V. Leccese, U. Carabelli, *Una riflessione sul sofferto rapporto...*cit., spec. pagg. 352-353.

⁴²³ Cfr. R. Franci, *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione. La nuova disciplina del decreto legislativo 8 aprile 2003*, n. 66, in *Lav. prev. oggi*, pag. 775 e ss.

⁴²⁴ In tal senso si è espressa la dottrina prevalente, anche in sede di primo commento alla norma. Oltre ai riferimenti citati nella note precedenti cfr. R. Del Punta, *La riforma dell'orario di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, n. 22, inserto, pag. IX ss.; D. Garofalo, *Il D. Lsg. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente: un raccordo problematico*, in *Lav. giur.*, 2003, pag. 997 e ss, spec. pag. 998; A. Maresca, *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003, pag. 2999 e ss.

⁴²⁵ Si veda Franci, *op. cit.*, pag. 788, il quale rileva l'incompatibilità di una contrattazione decentrata con l'obiettivo dichiarato all'art., co. 1 D. Lgs. 66/03, secondo il quale <<le disposizioni contenute nel presente decreto (...) sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro>>.

⁴²⁶ Cfr. art. 17, co. 1 e art. 18, co. 2. E' peraltro vero che è ambigua la previsione dell'art. 13, che rinvia ai contratti collettivi, anche aziendali, l'individuazione di un periodo di riferimento più ampio ai fini del calcolo dell'orario medio di lavoro. Sul punto può condividersi l'opinione espressa da V. Leccese, U. Carabelli, *Una riflessione sul sofferto rapporto...*, cit., pag. 254, secondo i quali si tratta di una disposizione tralatizia, dalla quale non può farsi discendere "l'ultroneità delle limitazioni contenute in altri rinvii".

agli agenti sindacali legittimati a contrattare, che si pone come limite generale, anche per la contrattazione aziendale⁴²⁷.

Il combinato disposto della previsione generale contenuta nell'art. 1 e di altre disposizioni specifiche all'interno dell'articolato normativo, consente un concorso tra contratti di diverso livello, ad esempio, in materia di definizione dell'orario cd. multiperiodale⁴²⁸, di durata massima dell'orario di lavoro⁴²⁹, di estensione dell'ambito temporale entro cui calcolare la durata media dell'orario di lavoro ai fini del rispetto del limite massimo di 48 ore per ogni periodo di sette giorni⁴³⁰, di modalità di esecuzione della prestazione di lavoro straordinario⁴³¹, nonché di ricorso al lavoro straordinario senza preventivo accordo con il lavoratore⁴³², di definizione della durata e delle modalità di fruizione delle pause⁴³³, di riposi settimanali⁴³⁴, di estensione del periodo di riferimento ai fini del calcolo del limite medio per l'orario di lavoro notturno⁴³⁵. In queste ipotesi, il rinvio

⁴²⁷ In tal senso cfr. anche Maresca, *ult. op. cit.*, pag. 2999 e ss., il quale rileva che non potrebbe integrare la fattispecie prevista dalla norma un accordo aziendale stipulato dalle RSU.

⁴²⁸ Cfr. art. 3, co. 2. Peraltro, la stessa disposizione normativa contiene anche un rinvio cd. improprio alla contrattazione collettiva alla quale si demanda la possibilità di stabilire una durata inferiore dell'orario normale di lavoro.

⁴²⁹ Cfr. art. 4, co. 1.

⁴³⁰ Cfr. art. 4, co. 4. In tale ipotesi la stessa norma pone dei limiti alla contrattazione collettiva, prevedendo che quest'ultima possa elevare il periodo di riferimento solo a fronte di ragioni obbiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

⁴³¹ Cfr. art. 5, co. 1.

⁴³² Cfr. art. 5, co. 2. Sempre in materia di lavoro straordinario, l'art. 5 rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare specifiche ipotesi di ricorso al lavoro straordinario. Il comma 4 della stessa norma poi demanda agli accordi collettivi la possibilità di prevedere che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi normativi.

⁴³³ Cfr. art. 8, co. 1.

⁴³⁴ Cfr. art. 9, co. 2, lett. b.

⁴³⁵ Cfr. art. 13, co. 1. Sempre in materia di lavoro notturno, peraltro, lo stesso art. 13, co. 2, prevede che "la contrattazione collettiva" definisca le riduzioni dell'orario di lavoro o i trattamenti economici spettanti ai lavoratori notturni e l'art. 14, co. 4 rinvia ai "contratti collettivi di lavoro" la previsione di modalità e specifiche

non preclude un concorso e, quindi, anche un conflitto, tra contratti collettivi di diverso livello. E, rispetto a un eventuale conflitto la norma rimane neutra, nel senso che da essa non è ricavabile alcun criterio legale di risoluzione. Una parte della dottrina⁴³⁶ ha invece ritenuto che “la disciplina legale dovrebbe essere integrata in via interpretativa da una soluzione tesa a garantire non tanto un principio gerarchico tra i diversi livelli, bensì la semplice prevalenza del contratto nazionale (..) su quello provinciale o aziendale, qualora questi ultimi prevedano condizioni di peggior favore per i lavoratori”⁴³⁷. Tuttavia, non è convincente desumere in via interpretativa un criterio che la norma non esprime. Soprattutto se si considera che non è infrequente che la previsione legale pieghi i rapporti tra contratti secondo logiche da essa imposte. Così opera l’art. 17, co. 1 d. Lgs. 66/03 perché attribuisce alla contrattazione nazionale e, solo in assenza di disciplina nazionale, a quella aziendale, la possibilità di introdurre deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale. In questa ipotesi, un accordo aziendale che operi in violazione delle condizioni previste dalla norma legale di rinvio non potrebbe realizzare in modo valido la fattispecie derogatoria, salvo il disposto dell’art. 8 L. 148/2011⁴³⁸.

In altri termini, inerisce a una scelta di opportunità del legislatore individuare un livello contrattuale prevalente, per la sua maggiore

misure di prevenzione relative alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori. Alla “contrattazione collettiva” è poi delegato il compito di individuare le modalità di applicazione dell’art. 15, co.1 in materia di trasferimento al lavoro diurno.

⁴³⁶ Cfr. D. Simonato, *Finalità e definizioni*, in C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina ...*, cit., pag. 76 e ss.

⁴³⁷ Cfr. D. Simonato, *op. cit.*, pag. 76.

⁴³⁸ Sul quale v. *infra*, capitolo IV.

idoneità rispetto agli obbiettivi che la norma si pone; e ove ciò non avvenga, l'approccio ricostruttivo in ordine al rapporto tra i livelli non può essere differente rispetto a quello utilizzato per i negoziati estranei a influenze legislative⁴³⁹.

⁴³⁹ Cfr. in tal senso V. Leccese, *Orario di lavoro, pause e riposi*, in *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., pag. 166, secondo il quale "anche nella materia dei tempi di lavoro (anzi, soprattutto su di essa), riverberano in concreto i propri effetti le diverse posizioni espresse (...) con riferimento ai rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, all'effetto reale o meramente obbligatorio che va riconosciuto alle clausole che ripartiscono le competenze tra di essi o che, con riferimento alla competenza del secondo livello, fissano la regola del ne bis in idem rispetto alla disciplina di categoria".

CAPITOLO IV

L'ART. 8 L. 14 SETTEMBRE 2011 N. 148

SOMMARIO. 1. L'art. 8 della L. 14 settembre 2011 n. 148. Prime considerazioni -2. Il tema della deroga. - 3. La deroga negli accordi interconfederali e nella regolamentazione interna al sistema sindacale. - 4. La deroga nell'art. 8 L. 148/2011. - 5. "Effetti derogatori" ed efficacia generale. - 6. Considerazioni conclusive. Il problema del conflitto tra contratti collettivi dopo l'art. 8 L. 14 settembre 2011 n. 148. La prevalenza del contratto aziendale e il principio di specialità.

1. L'art. 8 della L. 14 settembre 2011 n. 148. Prime considerazioni.

L'art. 8 L. 148/2011 è elemento di forte novità⁴⁴⁰ per il diritto sindacale italiano.

In uno dei primi commenti⁴⁴¹, tale previsione⁴⁴² è stata definita la "rivoluzione di agosto" del Diritto del lavoro, per la sua portata

⁴⁴⁰ Si veda V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 1 del dattiloscritto il quale ha ritenuto l'art. 8 L. 148/2011 il "fatto nuovo" del diritto sindacale italiano.

⁴⁴¹ V.: A. Perulli, V. Speciale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in W.P. C.S.D.L.E n. 132/2011.

⁴⁴² La dottrina ha analizzato il contesto in cui è sorto l'intervento legislativo, al fine di individuarne i più diretti precedenti. In questo senso, è persuasiva l'analisi di A. Garilli, *L'art. 8 del D. Lgs. 148/2011: interpretazione e costituzionalità*, in *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 269 condivisa anche da V. Leccese, *Il diritto sindacale ai tempi della crisi*, cit., pagg. 2-3, secondo la quale la norma, più che essere solo un prodotto della crisi finanziaria che ha caratterizzato l'Europa negli ultimi anni, affonda le sue radici nel Libro Bianco sul mercato del lavoro del 2001.

dirompente⁴⁴³. Per un verso, essa incide su nodi irrisolti del diritto sindacale, come quello dell'efficacia soggettiva⁴⁴⁴, degli agenti sindacali⁴⁴⁵ e, per l'altro, introduce il tema della deroga alla legge⁴⁴⁶, con effetti destrutturanti per l'intera regolamentazione del rapporto di lavoro. Peraltro, il rilievo della norma emerge dal dibattito dottrinale⁴⁴⁷ ed è evidente se si considera che essa è intervenuta in un "diritto senza norme"⁴⁴⁸ quale quello sindacale.

⁴⁴³ Cfr. anche quanto sostenuto da P. Sandulli, *Il nuovo sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 3, pag. 150, secondo il quale: "esso (art. 8 L. 138/2011) sicuramente costituisce una di quelle norme destinate a mandare al macero intere biblioteche operative".

⁴⁴⁴ Oltre ai riferimenti indicati nelle note precedenti, cfr. L. Galantino, *Contrattazione di secondo livello: efficacia e requisiti*, in *Dir. prat. lav.*, 2012, pag. 14 e ss.; R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della Legge n. 148 del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, pag. 19 e ss.; S. Liebman, *Sistema sindacale "di fatto", efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, pag. 1281 e ss.; P. Dell'Atti, *Efficacia generale dell'accordo aziendale ex art. 8 legge n. 148/2011: convocazione di tutti e stipulazione a maggioranza*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, pag. 825 e ss. Si vedano poi i contributi di M. Magnani, R. De Luca Tamajo, A. Maresca, M. Del Conte, M. Marazza, R. Pessi, C. Pisani, M. Tiraboschi, in *La contrattazione collettiva di prossimità. Un confronto a più voci sull'articolo 8 della manovra 2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, pag. 1 e ss.

⁴⁴⁵ Cfr., oltre ai riferimenti contenuti nelle note precedenti, M. Tremolada, *Contrattazione di prossimità: gli organismi legittimati a concludere le specifiche intese*, in *Lav. giur.*, 2012, pag. 21 e ss.

⁴⁴⁶ Cfr. C. Romei, *Riflessioni sulla contrattazione di prossimità e dintorni*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, pag. 866 e ss.; R. Pessi, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, pag. 537 e ss.; F. Scarpelli, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del D. L. n. 138/2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, pag. 493 e ss.

⁴⁴⁷ Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, op. cit.; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, op. cit.; A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, cit., pag. 55 e ss. Si vedano poi i contributi di L. Galantino, A. Garilli, S. Bellomo, R. De Luca Tamajo, M. Magnani, A. Bellavista, *L'art. 8 del D. L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, tutti in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit.; G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148/2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, pag. 109 e ss.; A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del d. l. 138/2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, in AA. VV. *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*. Vita & Pensiero, Milano, 2012, pag. 61 e ss.; M. Tiraboschi, *L'articolo*

Se l'impatto dell'art. 8 L. 148/2011 è rilevante per molti profili del diritto sindacale, non di meno la norma impone una riflessione in materia di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Più nello specifico, la previsione legale deve essere considerata alla luce della riflessione finora condotta, al fine di individuarne l'impostazione complessiva e giudicarne la coerenza rispetto all'interpretazione adottata.

2. Il tema della deroga.

Per quanto possano avere senso tali sforzi di sintesi, il tema della deroga è senza dubbio il motivo portante della questione dei rapporti tra livelli, almeno negli ultimi periodi. Un primo intervento al riguardo è rinvenibile negli accordi interconfederali e nei modelli contrattuali di categoria, e ha suscitato un vivace dibattito dottrinale, quanto alla sue conseguenze⁴⁴⁹. Si capirà, dunque, come la riflessione sull'art. 8 L. 148/2011 porti a compimento ogni teoria finora espressa sul tema oggetto di indagine, perché per la prima volta una previsione legale si è espressa in termini di facoltà di "deroga" del contratto aziendale rispetto a quello nazionale.

Sebbene il termine "deroga" (o, più correttamente, l'espressione facoltà di deroga) sia usato in modo frequente, anche in senso atecnico, il suo utilizzo all'interno di una previsione legale impone una riflessione. Del resto, una dottrina⁴⁵⁰, interrogandosi sulla semantica giuridica, ha rilevato come l'utilizzo di termini quali, tra

8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello Statuto dei lavori di Marco Biagi, in *Dir. rel. ind.*, 2012, pag. 78 e ss.

⁴⁴⁸ Così si esprime da ultimo M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione....cit.*, pag. 1.

⁴⁴⁹ Cfr. sul punto le considerazioni espresse nel capitolo 1, § 7 e 8 e ivi riferimenti.

⁴⁵⁰ Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato, cit.*, pag. 113.

gli altri, delega, rinvio, integrazione, deroga, sotto intenda una ben precisa definizione dei rapporti tra livelli. In una tale ottica, occorre considerare l'art. 8 L. 148/2011 e interrogarsi sulla ricostruzione dei rapporti tra livelli ad esso sottesa, espressa dal riferimento alla deroga. In altri termini, occorre chiedersi perché la norma parli di deroga e se ciò sia coerente con l'interpretazione adottata in questo lavoro.

Una simile riflessione deve muovere dall'analisi degli accordi interconfederali e dei contratti di categoria, che già prima dell'art. 8 L. 148/2011 hanno introdotto clausole di uscita e ammesso la contrattazione aziendale in deroga.

3. La deroga negli accordi interconfederali e nella regolamentazione interna al sistema sindacale.

Già in tempi risalenti, si è rilevato⁴⁵¹ come “esista un numero vasto di norme sulla produzione che valgono a delineare una struttura organizzativa paritaria dotata di una certa coerenza intrinseca. Tali norme sulla produzione (...) possono essere classificate secondo i criteri seguenti: (...) b. Norme di riserva di competenza o di decentramento contrattuale. Queste valgono ad enucleare una elementare piramide di fonti, che parte dalle superiori istanze di legittimazione (le confederazioni), diramandosi ai vari settori merceologici e ai livelli territoriali, per raggiungere talora, sebbene oggi ancora in forma alquanto fluida ed imprecisa, le stesse unità d'azienda”⁴⁵².

⁴⁵¹ G. Giugni, *Introduzione allo studio...cit.*, spec. pag. 122 e ss.

⁴⁵² G. Giugni, *Introduzione allo studio...cit.*, pagg. 122 – 123.

Pare opportuno muovere da tali considerazioni per esaminare il tema della deroga nei modelli contrattuali⁴⁵³, ch  non v'  dubbio che le clausole di uscita debbano essere annoverate in quelle norme sulla produzione, descritte in maniera cos  suggestiva gi  molti anni addietro. "L'elementare piramide di fonti" si   nel tempo evoluta, fino a ricomprendere istanze di decentramento pi  marcato, come quelle espresse dalle clausole di uscita. Se si conviene su ci , la deroga deve essere esaminata alla luce della altre "norme di produzione", all'interno delle quali si inserisce. In altri termini, per comprendere perch  le parti sociali abbiano previsto la facolt  di deroga, occorre considerare le regole del rinvio e della specializzazione, alla luce delle quali una contrattazione aziendale in deroga a quella nazionale non sarebbe stata ammissibile. Il riferimento espresso alla deroga   quindi conseguenza di un modello contrattuale ordinato secondo un criterio gerarchico, in cui la contrattazione aziendale ha un campo d'intervento limitato. Esso ha un senso perch  opera in un sistema contrattuale in cui, di converso, la regola generale   quella della non derogabilit  del contratto

⁴⁵³ E, nello specifico, la deroga   stata introdotta dal modello di decentramento controllato con l'Accordo Quadro di modifica degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, le cui previsioni al riguardo sono state mantenute, oltre che dalla maggioranza degli Accordi Interconfederali attuativi, dall'Accordo Interconfederale per il settore dell'industria del 28 giugno 2011, seppure con modifiche, e anche dall'Accordo Interconfederale sulla produttivit  del 21 novembre 2012. La clausola di deroga   stata poi introdotta da alcuni contratti nazionali di categoria: ccnl per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 15 ottobre 2009, sez. III, art. 5, clausola poi confermata anche dall'accordo di rinnovo del ccnl stipulato in data 5 dicembre 2011; ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, fibre chimiche, dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL nonch  dielettrici, dattilografici, elettrodi di carbone e affini gi  nella stipulazione del 10/05/2006, poi mantenuta nelle due stipulazioni successive del 18/12/2009 e 22/09/2012; ccnl per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi del 26/02/2011; ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari del 27/10/2012. Sul punto v. *infra* capitolo 1 § 8 e 9.

nazionale. La clausola di uscita introduce un'eccezione alla regola, subordinandola ad alcuni requisiti precisi. Se si valorizza il piano del linguaggio giuridico, si comprende come il riferimento alla "deroga" sia coerente con l'impostazione complessiva della regolamentazione interna al sistema sindacale, in cui la contrattazione aziendale è subordinata a quella nazionale.

Sotto altro verso, è vero che, sul piano legale, la giurisprudenza⁴⁵⁴ aveva da tempo assicurato prevalenza al contratto aziendale, anche se in contrasto con quello nazionale. Tuttavia, ciò non nega rilevanza alle previsioni delle parti sociali, se solo si considera la natura sociale del fenomeno sindacale. Anche di recente, una dottrina,⁴⁵⁵ ha rilevato come "quando Metello e i suoi compagni entrarono in sciopero per (tentare di) imporre all'ing. Badolati e agli altri imprenditori edili fiorentini di aumentare i salari, non pensavano a un uso giudiziario dell'accordo che volevano stipulare; contavano sulla forza della coalizione sia per realizzare l'accordo sia per garantirne l'esecuzione"⁴⁵⁶. Convince il riferimento alla "forza della coalizione" perché è in grado di spiegare le peculiarità del fenomeno sindacale che, in quanto tale, prescinde dal riconoscimento legale. In questo senso, è ragionevole ritenere che le parti sociali abbiano sentito la necessità di ricercare soluzioni spendibili all'interno del sistema, senza ricorrere al contenzioso.

Del resto, alla luce di simili considerazioni deve essere valutato l'impatto di simili previsioni negoziali sul tema, più generale, del

⁴⁵⁴Cfr., fra tante, Cass., 18 maggio 2010, n. 12098, *cit.*; Cass., 19 maggio 2003, n. 7847, *cit.*

⁴⁵⁵ M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, *cit.*, pag. 515 e ss.

⁴⁵⁶ M. G. Garofalo, *ult. op. cit.*, pag. 515.

rapporto tra contratti di diverso livello⁴⁵⁷. Taluni⁴⁵⁸ hanno ricollegato a tali modelli contrattuali effetti restrittivi per la contrattazione aziendale, con un accentramento del sistema. Più nello specifico, si è ritenuto che i limiti posti alla deroga avrebbero influenzato l'orientamento giurisprudenziale in materia di conflitto tra contratti. Tuttavia, tali ricostruzioni non convincono perché il riconoscimento della deroga opera sul piano contrattuale e non sul piano legale. Quest'ultima, quindi, non dovrebbe avere effetti restrittivi sulla giurisprudenza, per la valenza obbligatoria delle clausole.

4. La deroga nell'art. 8 L. 148/2011.

Diverse considerazioni suscita il tema della deroga nella legge. Sul punto la dottrina si è a lungo interrogata⁴⁵⁹. Il dibattito, che si è intrecciato con il tema della costituzionalità della norma con riferimento all'art. 39 Cost.⁴⁶⁰, primo comma, non ha tuttavia

⁴⁵⁷ Cfr. sul punto A. Pizzoferrato, *L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?*, cit.; F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, cit.; M. Ricci, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, cit.; M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali*, cit.; L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, cit.; A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, cit.

⁴⁵⁸ Cfr. R. Pessi, *Contrattazione in deroga*, in *Da Pomigliano a Mirafiori...*, cit., pag. 33. il quale rileva come "la stessa previsione" potrebbe in futuro modificare in senso restrittivo l'orientamento giurisprudenziale che, anche nel recente passato, ammetteva una contrattazione in deroga. Considerazioni simili sembra siano espresse da M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali...*, cit., pag. 452. Con posizione in parte differente, A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, loc. cit., pag. 45 e ss., ritiene che le regole dell'accordo potrebbero essere tenute in considerazione da quella giurisprudenza che ha dato rilievo alla volontà delle parti.

⁴⁵⁹ Cfr. già i riferimenti indicati nel primo paragrafo.

⁴⁶⁰ Si sono espressi in favore dell'incostituzionalità della norma F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale...*, cit., pag. 34; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo*

condotto a soluzioni condivise. Da più parti⁴⁶¹ si è rilevato come l'art. 8 L. 148/2011 finisca per alterare il modello contrattuale immaginato delle parti sociali⁴⁶². Partendo da tale rilievo, si è sostenuto che "l'art. 8 elimin(i) ogni soggezione dell'accordo aziendale, limitato solo da vincoli finalistici, di materie e di maggioranze ma non da processi

della crisi, cit., spec. pagg. 18-19; B. Veneziani, *Presentazione*, in *Contrattazione di prossimità e art. 8 della legge n. 148/2011* in *Riv. giur. lav.*, 2012, pag. 453 e ss., spec. pag. 456; G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 129/2011, spec. pag. 31; G. Santoro Passarelli, *Il nuovo sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, cit., pag. 157 e ss. *Contra* L. Galantino, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*, in *QFMB Saggi/Ricerche* n. 2/2011, pag. 12; A. Perulli, V. Speciale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148.. cit.*, pag. 36 e ss.; M. Magnani, *L'art. 8 del D. L. n. 138/2011...* cit., pag. 307; G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, cit., pag. 109 e ss.

⁴⁶¹ V., fra tutti, V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 19. ; F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., spec. pag. 12 e ss.; L. Zoppoli, *Articolo 8, analisi di una norma mai scritta*, in www.eguaglianzaelibertà.it, pag. 2.; G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, cit., spec. pag. 20. Cfr anche C. Zoli, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011...cit.*, pag. 153, secondo il quale l'art. 8 L. 148/2011 "ammette(ndo) che la contrattazione aziendale possa derogare a quanto previsto dai contratti nazionali su una gamma assai estesa di materie a fronte di finalità altrettanto vaste, anzi pressochè omnicomprensive, il Legislatore ha in pratica realizzato un vero e propri disconoscimento del sistema contrattuale elaborato dalle parti". In senso contrario v. però R. Pessi, *Contrattazione in deroga. Problematiche*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 317 e ss., spec. pag. 318. Secondo l'Autore "l'art. 8 recepisce il risultato dell'azione portata avanti nell'ultimo biennio dai sindacati "storici", che hanno promosso - anche se in via estremamente prudente e non sempre condivisa - uno "spostamento" del baricentro della contrattazione dal livello superiore a quello aziendale".

⁴⁶² È significativo al riguardo che le stesse parti sociali al momento di licenziare il testo definitivo dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, abbiano aggiunto in calce un'intesa applicativa, ai sensi della quale "Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le relative strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale"

autorizzatori discendenti dall'alto"⁴⁶³. La norma avrebbe così l'effetto di "facultizzare ciascun livello a intervenire sulla base di una libera valutazione di opportunità"⁴⁶⁴. Tanto che, secondo alcune prospettazioni,⁴⁶⁵ un simile intervento avrebbe messo in discussione l'inderogabilità del contratto nazionale sul quale si fonda il sistema di relazioni industriali⁴⁶⁶ e per tale motivo si porrebbe in contrasto⁴⁶⁷ con l'art. 39, seconda parte, Cost.

In sintesi, secondo tale orientamento⁴⁶⁸, la norma avrebbe liberalizzato la contrattazione aziendale rispetto ai vincoli posti dagli Accordi Interconfederali⁴⁶⁹. Sulla scorta della previsione legale "gli

⁴⁶³ Cfr. R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni sulle questioni di legittimità costituzionale...cit.*, pag. 23

⁴⁶⁴ Cfr. R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni sulle questioni di legittimità...cit.*, pag. 24.

⁴⁶⁵ Cfr. U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro torna al Medioevo*, in www.eguaglianzaelibertà.it; L. Mariucci, *L'articolo 8? Copiato dai cinesi*, in www.eguaglianzaelibertà.it; M. Barbieri, *Il rapporto tra l'art. 8 e l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, pag. 461 e ss.; G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo...*, cit.; M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaelibertà.it.

⁴⁶⁶ G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo...*, cit, pagg. 471 -473

⁴⁶⁷ Cfr. M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaelibertà.it, secondo il quale l'art. 39, 2 comma avrebbe costituzionalizzato lo strumento del contratto collettivo nazionale di categoria.

⁴⁶⁸ *Contra*, però cfr. M. Magnani, *L'art. 8 del D. L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 303 e ss.; L. Galantino, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*, cit., spec. pag. 12 e ss.; G. Vidiri, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, cit., pag. 109 e ss. Cfr. anche R. Pessi, *ult. op. cit.*, pag. 318; A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, cit., pag. 682 e ss. Pur con posizioni differenti, tali Autori sottolineano come, anche prima dell'art. 8 L. 148/2011, la contrattazione aziendale poteva disporre diversamente da quella nazionale.

⁴⁶⁹ Cfr. in tal senso anche V. Speciale, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., pag. 14 il quale commentando il rinvio legale contenuto nell'art. 1 bis del D. Lgs. 368/01, ha sottolineato come "l'art. 8 enfatizza la capacità regolativa dei contratti aziendali territoriali rispetto ai superiori livelli negoziali a prescindere da qualsiasi delega e soprattutto consente la deroga anche in peius delle norme inderogabili di legge".

accordi che venissero raggiunti a livello aziendale o territoriale sarebbero produttivi di effetti anche ove fossero stipulati in violazione delle norme poste del contratto nazionale”⁴⁷⁰

È vero che l'articolo 8 L. 148/2011, pur nato con l'intento di recepire l'Accordo del 28 giugno 2011, ha finito per discostarsene⁴⁷¹. Cosicché se si ha riguardo alla regolamentazione della deroga posta dalle parti sociali, non si può che rilevarne la differenza rispetto al disposto normativo. Tuttavia, l'orientamento che interpreta l'art. 8 come norma che “liberalizza” la contrattazione aziendale dai vincoli posti dai livelli superiori non tiene in conto che simili vincoli operano solo sul piano contrattuale e non su quello legale. Il dibattito dottrinale, anche risalente⁴⁷², ha dimostrato come le norme negoziali di raccordo tra livelli abbiano valenza obbligatoria⁴⁷³. La regolamentazione interna al sistema sindacale non è idonea a incidere sulla validità e sull'efficacia della contrattazione stipulata in violazione. Del resto, essa non potrebbe limitare l'autonomia contrattuale delle parti sociali, se non nel caso in cui siano queste ultime a dare alle regole negoziali volontaria attuazione. In altri termini, esiste una differenza tra il piano contrattuale e quello legale⁴⁷⁴. I modelli negoziali di rapporti tra livelli non possono essere

⁴⁷⁰ Così F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di <<contrattazione collettiva di prossimità>>*, in W.P.C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, n. 157/2012, pag. 26.

⁴⁷¹ Si vedano in tal senso già i riferimenti citati nelle note precedenti. Cfr., fra tutti, le considerazioni di F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., spec. pag. 22; C. Zoli, *Accordo Interconfederale 28 giugno 2011...cit.*, pag. 152.

⁴⁷² Cfr. G. Giugni, *Introduzione allo studio...cit.*, pag. 121, secondo il quale “siffatte norme sulla produzione rivelano un contenuto inidoneo a fondare una offerta di tutela da parte dello Stato”

⁴⁷³ Si vedano i riferimenti contenuti nel capitolo 1, § 3.

⁴⁷⁴ V. sul punto anche quanto affermato da V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., pag. 139, il quale, riferendosi al modello creato dall'AI del 2011, così si esprime:

trasposti sul piano legale, ove, di converso, i contratti collettivi di diverso livello hanno pari dignità e sono equi ordinati⁴⁷⁵.

Se si riflette su ciò, si comprende come l'art. 8 L. 148/2011 susciti forti perplessità. Riconoscendo in modo espresso una facoltà di deroga in capo al contratto aziendale, il disposto normativo sembrerebbe presupporre l'esistenza di un ordine gerarchico tra contratti collettivi, a maggior ragione se si considera che la norma subordina gli effetti derogatori al rispetto di alcuni requisiti da parte della contrattazione aziendale⁴⁷⁶.

Se il riferimento alla deroga può comprendersi all'interno della regolamentazione sindacale, parimenti non può dirsi per la previsione legale. Infatti, nel primo caso la deroga si colloca in un modello contrattuale negoziale ordinato in modo gerarchico. Nel secondo essa dovrebbe agire sul piano legale ove, di converso, non

"il punto è che questo equilibrio deriva dal sistema intersindacale e che le regole del sistema intersindacale valgono per chi le accetta".

⁴⁷⁵ Per certi versi, una simile ricostruzione è confermata da quella dottrina che, nell'affrontare il tema delle deroghe al contratto nazionale, ha individuato diverse "coordinate del problema" e ha rilevato come un "primo asse" riguardi "le deroghe al contratto nazionale nell'ambito del diritto comune dei contratti. L'efficacia privatistica del contratto collettivo non osta a che un contratto aziendale, se effettivamente voluto dalle parti, possa derogare in peggio le clausole del contratto nazionale (seppure ciò significa collocarsi fuori dal sistema contrattuale nazionale)". Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato...cit.*, pag. 117. Su di un piano più generale, sembrano rilevanti al riguardo anche le considerazioni espresse da G. Garofalo, *Per una teoria giuridica....cit.*, pag. 518, secondo il quale: "se il contratto collettivo è una realtà che l'ordinamento giuridico statale trova e che deve/vuole regolare, allora lo scarto esistente tra disciplina statuale e sua realtà sociale è, in un certo senso, fisiologico e, comunque, non può meravigliare né creare sconcerto".

⁴⁷⁶ Nello specifico, le intese (derogatorie), inserite all'interno di contratti aziendali o territoriali, devono essere sottoscritte dai soggetti indicati dal legislatore, finalizzate al raggiungimento di alcuni obiettivi, e devono intervenire su specifiche materie, nel rispetto dei limiti della Costituzione e dei vincoli comunitari.

c'è nessuna gerarchia tra gli atti di autonomia collettiva che giustifichi un riconoscimento espresso della facoltà di deroga.

In questo senso, lo stesso riferimento alla "deroga" è improprio. Riflettendo al riguardo, una dottrina⁴⁷⁷ ha rilevato come l'utilizzo del termine "deroga" presupponga un necessario raccordo tra i due livelli contrattuali. È convincente tale opinione e, proprio per tale motivo, l'interprete non può che essere spiazzato di fronte all'art. 8 L. 148/2011. Per l'ordinamento statale, infatti, il contratto aziendale non deve di necessità raccordarsi con quello nazionale, ma è un atto di autonomia collettiva tanto quanto il contratto nazionale. Per tale motivo, esso, più semplicemente, dispone diversamente rispetto a quello nazionale, senza che possa neanche parlarsi di deroga.

Né ciò può destare perplessità perché la negoziazione aziendale, così come quella nazionale, è tutelata e garantita dall'art. 39, 1 co. Cost.⁴⁷⁸ Proprio il principio di libertà sindacale sul quale si fonda l'ordinamento sindacale repubblicano "esclude, quando non si tratti del contratto collettivo con efficacia generale previsto dalle disposizioni costituzionali non ancora attuate, qualsiasi gerarchia tra gli atti di autonomia sindacale"⁴⁷⁹. Per tale ragione, il contratto nazionale e quello aziendale sono due atti di autonomia collettiva di pari dignità e valore; non esiste un ordine gerarchico tra i due livelli

⁴⁷⁷ Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pag. 113, il quale riferendosi alle parole "delega", "rinvio", "integrazione", "specializzazione", "modifica", "adattamento", "sostituzione", "uscita", "deroga", ha rilevato come "qualsiasi clausola sul raccordo oggettivo fra livelli contrattuali presuppone che le due fonti (o meglio, i soggetti negoziali di entrambi i livelli) si collochino in un medesimo sistema di contrattazione collettiva (e di relazioni industriali, più in generale), perché, in caso contrario, dovremmo solo riferirci alla consolidata giurisprudenza sul concorso/conflitto fra contratti collettivi di diverso livello".

⁴⁷⁸ Infatti, la norma garantisce copertura costituzionale all'operato di qualsiasi organizzazione sindacale, a prescindere dall'ambito di aggregazione. *Amplius* cfr. *infra* cap. 2, § 3.

⁴⁷⁹ Così M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione....cit.*, pag. 9.

di contrattazione. Se un insegnamento comune può trarsi dal variegato orientamento giurisprudenziale⁴⁸⁰ in materia di conflitto tra negoziati, è quello della pariteticità degli accordi in contrasto.

Dal canto suo, il dibattito dottrinale si è a lungo soffermato sul punto, tentando di trovare argomentazioni a sostegno della prevalenza del contratto nazionale, con esito negativo. Tanto che è persuasiva l'opinione⁴⁸¹ secondo la quale l'idea della prevalenza del contratto nazionale rientra tra quelle "concezioni che, a ragione delle stratificazioni storiche del nostro diritto sindacale, sono state anch'esse ereditate dal passato e che, con molta probabilità, continuiamo, soltanto per questo, ad utilizzare acriticamente"⁴⁸². Che poi sul piano legale la contrattazione aziendale non sia subordinata a quella nazionale è evidente, se solo si considera che, altrimenti, non si sarebbe nemmeno potuto porre un problema di conflitto tra contratti collettivi di diverso livello. Infatti, il problema consiste in questo: che sul piano legale esistono due contratti collettivi, entrambi validi ed efficaci, ed entrambi applicabili al rapporto di lavoro. Il che impone all'interprete di selezionare la disciplina applicabile al rapporto.

Occorre tenere in conto dell'opinione⁴⁸³ secondo la quale l'art. 8 non sarebbe intervenuto sui rapporti tra contratti collettivi di diverso

⁴⁸⁰ Cfr., da ultimo, Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, in *Giust. civ. mass.*, 2010, 5, pag. 771.

⁴⁸¹ Cfr. M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione....cit.*, pag. 8.

⁴⁸² Cfr. M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione....cit.*, pag. 8.

⁴⁸³ V. in modo esplicito in tal senso A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 della decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, pag. 16 e ss., spec. pag. 20. Pur riconoscendo alla norma l'effetto di "liberalizza(re) la contrattazione collettiva di secondo livello dai vincoli autorizzatori del ccnl; vincoli che, come si è accennato, non sono pregnanti sul piano legale ma su quello del sistema delle relazioni collettive", l'A. ritiene che il riconoscimento legislativo della deroga "tocca i rapporti tra legge e contratto collettivo aziendale/ territoriale e non

livello, ma solo sui rapporti tra contrattazione aziendale e legge. Infatti, “ciò che è derogabile non è il ccnl di per se stesso, ma solo quelle parti di tale contratto che sono <<relative>>, cioè riguardano, le materie disciplinate dalla legge (e divenute derogabili a seguito dell’articolo 8)”⁴⁸⁴. In accordo a tale ricostruzione, la deroga alla contrattazione nazionale servirebbe a garantire “la possibilità di deroga della legge da parte dei contratti aziendali, evitando la possibilità che il ccnl, recependo la regolamentazione legale derogabile ex art. 8, comma 2, possa fungere da scudo interdittivo all’operatività della deroga”⁴⁸⁵. Per questo motivo, l’intervento in materia di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello non avrebbe rilevanza autonoma, ma garantirebbe al contratto aziendale di poter derogare alla legge. Tuttavia, anche tale teoria non convince, innanzitutto perché parrebbe porsi in contrasto con la stessa lettera della norma. Comunque, se anche la norma mirasse a disciplinare solo il rapporto tra contrattazione aziendale e legge, non si comprenderebbe come mai il legislatore abbia sentito la necessità di intervenire anche in materia di rapporti tra diversi livelli. Anche tale prospettiva, non è idonea a fugare i molteplici dubbi posti dalla norma.

Invero, l’unico campo in cui la previsione dell’art. 8 L. 148/2011 potrebbe essere giudicata coerente è quello dei rapporti tra contratti collettivi operanti su rinvio legislativo. Anche tale affermazione deve essere precisata. Infatti, per la differente formulazione dei rinvii, ogni tentativo classificatorio potrebbe apparire fallace. Non è infrequente, tuttavia, che la norma pieghi i rapporti tra livelli ad un ordine

anche la diversa tematica della derogabilità del contratto nazionale di categoria, la quale, quindi, resta affidata ai patti modificativi previsti dal punto 7 dell’AI”.

⁴⁸⁴ Cfr. A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’articolo 8..*, cit., pag. 20.

⁴⁸⁵ Cfr. A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’articolo 8..*, cit., pag. 20.

gerarchico. In tali ipotesi, assume valore e significato il riferimento alla deroga atteso che è la norma a imporre un necessario raccordo tra la contrattazione aziendale e quella nazionale. Così, ad esempio, in materia orario di lavoro, deroghe alla disciplina del riposo giornaliero, delle pause, del lavoro notturno, della durata massima settimanale⁴⁸⁶, l'art. 8 consente alle intese di prossimità di intervenire al di fuori dei limiti previsti dal contratto nazionale.

Differente è invece l'ipotesi in cui il rinvio legislativo abiliti il solo livello nazionale ad intervenire⁴⁸⁷. Al riguardo, l'art. 8 è rilevante non in virtù delle previsioni in materia di rapporti tra livelli, ma perché consente alle intese di prossimità di derogare alla legge. In altri termini, quando il rinvio legislativo è formulato in favore del solo livello nazionale, un problema di rapporti tra contratti di diverso livello non potrebbe neanche porsi. Cosicché se, in virtù dell'art. 8 L. 148/2011, le intese di prossimità sono abilitate a intervenire anche in tale ipotesi, è perché esse si pongono in deroga alla legge e non al contratto collettivo nazionale.

Secondo un'opinione,⁴⁸⁸ l'art. 8 L. 148/2011 si proporrebbe di "risolvere alla radice il problema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, assegnando, in particolare, prevalenza alle "intese" derogatorie (d'ora in poi, deroghe) inserite nell'accordo aziendale (o territoriale) rispetto a quelle del ccnl, in tutti i casi in cui il rinvio operato dalla legge al contratto collettivo avvenga senza l'espressa

⁴⁸⁶ Cfr. art. 17 D. Lgs. 66/03.

⁴⁸⁷ Così le intese di prossimità potranno intervenire nella regolamentazione del contratto di apprendistato o, ad esempio, in materia di part time, nella definizione delle clausole elastiche e flessibili. Tutti i casi in cui il rinvio legislativo seleziona il livello contrattuale abilitato a intervenire con disposizione che, in virtù dell'art. 8 L. 148 del 2011, è derogabile dagli accordi di prossimità.

⁴⁸⁸ Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pagg. 16-17 del dattiloscritto.

selezione del livello competente”⁴⁸⁹. Invero, anche rispetto a tali casi, l'intervento legislativo suscita perplessità. Infatti, ove il rinvio non selezioni un livello contrattuale, la norma non influisce sulla questione dei rapporti tra livelli. Quest'ultima si pone in modo analogo rispetto a quella dei rapporti tra contratti estranei a influenze legislative.

5. “Effetti derogatori” ed efficacia generale.

Se il diritto sindacale italiano ha assunto profili di maggiori complessità⁴⁹⁰, soprattutto dopo la stagione della contrattazione separata⁴⁹¹, è dubbio che interventi legislativi come quello dell'art. 8 L. 148/2011 possano essere forieri di chiarezza e semplicità. Al contrario, partendo da un'impostazione complessiva non corretta, l'art. 8 L. 148/2011 finisce per dettare una regola poco intellegibile e in contrasto con l'insegnamento giurisprudenziale.

È comune⁴⁹² il rilievo secondo il quale una delle principali “novità” introdotta dalla norma risiederebbe “nell'intreccio tra prevalenza dell'accordo di secondo livello su quello di primo livello, da un lato, e neutralizzazione del dissenso, dall'altro”⁴⁹³. Se non è

⁴⁸⁹ Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 17.

⁴⁹⁰ Tanto che da più parti era auspicato un intervento legislativo. Cfr. già il dibattito dottrinale sul punto in AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello...cit.*; Per la dottrina più recente cfr. C. Zoli, *Contrattazione in deroga*, in Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia, cit., spec. pagg. 54-55.

⁴⁹¹ Si vedano in questo senso le osservazioni di V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pagg. 138-139. Secondo l'A. “la legge 148/2011 è stata promulgata anche per porre rimedio a un conflitto politico-sindacale divenuto ormai difficilmente risolvibile in punto di diritto con le regole del Codice civile”.

⁴⁹² Cfr. al riguardo F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice...cit.*; V. Bavaro, *Azienda, contratto...cit.*, secondo il quale “l'epicentro della regolazione” risiede “nelle procedure di legittimazione delle clausole in deroga, vincolanti per tutti i dipendenti di un'azienda”; M. Magnani, *ult. op. cit.*

⁴⁹³ Cfr. V. Leccese, *Il diritto sindacale...cit.*, pag. 15.

persuasiva l'opinione in base alla quale l'intervento legislativo abbia liberalizzato la contrattazione aziendale, le previsioni in materia di efficacia generale incidono in maniera rilevante sul sistema sindacale. Nonostante gli sforzi di una rilevante corrente dottrinale e giurisprudenziale⁴⁹⁴, la questione dell'efficacia generale del negoziato aziendale è tutt'altro che acquisita⁴⁹⁵. In questo quadro frammentario, l'obiettivo perseguito dall'art. 8 è quello di intervenire sotto il profilo della "neutralizzazione" del dissenso del singolo⁴⁹⁶, creando un sistema "alternativo" che garantisce alle intese sottoscritte con le procedure e i limiti previsti nella norma, efficacia generale. In questo modo, la norma "subentra a regolare (parzialmente) un sistema fino ad allora lasciato all'autonomia collettiva e all'eteronomia civilistica"⁴⁹⁷.

È vero che sovente, più che un problema di deroga al contratto nazionale si pone una questione di efficacia soggettiva del negoziato, specie se non sottoscritto da un'organizzazione sindacale importante⁴⁹⁸. Il dibattito dottrinale⁴⁹⁹, anche di recente⁵⁰⁰, ha

⁴⁹⁴ Un orientamento dottrinale e giurisprudenziale corposo ha più volte cercato di argomentare in favore dell'efficacia generale degli accordi aziendali. Si vedano al riguardo i riferimenti contenuti *infra* nel capitolo 1, § 8. Tuttavia, i risultati raggiunti sono lungi dall'essere definitivi e non contrastati.

⁴⁹⁵ Del resto, anche l'orientamento giurisprudenziale più propenso a riconoscere efficacia generale agli accordi aziendali, non ha potuto non garantire il diritto al dissenso dei singoli lavoratori. Tale orientamento, che si è progressivamente allontanato dal diritto civile dei contratti cfr. Cass. 02 maggio 1990, n. 3607, in *Mass. giur. lav.* 1990, pag. 384; Cass., 28 maggio 2004, n. 10353, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, pag. 287, ha poi sperimentato un necessario percorso di "ritorno" all'efficacia privatistica, di fronte all'esigenza di tutelare il dissenso del singolo. Cfr. Cass., 05 febbraio 1993, n. 1438, in *Mass. giur. lav.* 1993, pag. 162.

⁴⁹⁶ L'espressione è utilizzata da V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. 9 del dattiloscritto.

⁴⁹⁷ Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pag. 141.

⁴⁹⁸ Il riferimento immediato è alla vertenza Fiat. Al riguardo è condivisibile quanto sostenuto da V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., pag. 140, secondo il quale: "il problema principale della Fiat non era la sottoscrizione di un contratto

sottolineato tale aspetto e le stesse parti sociali, dal canto loro, hanno tentato di intervenire al riguardo, con il modello di decentramento rafforzato.

Tuttavia, se lo scenario appena descritto è espressione della complessità insita nelle relazioni collettive, occorre prestare attenzione nel favorire facili schemi, con il rischio di deviazione autoritarie. Una dottrina⁵⁰¹ ha valorizzato le radici personalistiche del fenomeno sindacale, difendendo la rappresentanza sindacale dal “processo lento, ma costante, di emarginazione per effetto di orientazioni teoriche e di esperienze regolative, che l’hanno estraniata dal suo ambito naturale, quello dell’associazione, e l’hanno sospinta a misurarsi con dinamiche di consenso generale estranee a questo ambito (quando non compatibili con esso).”⁵⁰²

Simili considerazioni sono di estrema attualità, a fronte dell’art. 8 L. 148/2011. Quest’ultimo accoglie una visione istituzionalista del sindacato, la cui discutibilità emerge dall’analisi del sistema di contrattazione collettiva del pubblico impiego⁵⁰³. In questo modo, sacrifica le istanze del singolo a quelle della maggioranza, peraltro per il tramite di formule di difficile comprensione⁵⁰⁴ e senza limiti

aziendale in deroga al contratto nazionale (cosa legittima per il diritto privato e per la clausola d’uscita del contratto nazionale dei metalmeccanici) ma l’effetto prodotto sull’efficacia soggettiva dal dissenso collettivo di un’importante organizzazione sindacale”.

⁴⁹⁹ V. per tutti V. Lecesse, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, cit., pag. Cfr. anche F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale*, cit, pag. 31.

⁵⁰⁰ Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., pag. 140, secondo il quale il contratto collettivo ha una “vocazione” naturale all’efficacia generale ed è invece costretto negli schemi del diritto civile dei contratti.

⁵⁰¹ M. Grandi, *In difesa della rappresentanza sindacale...cit.*

⁵⁰² Così M. Grandi, *ult. op. cit.*, pag. 629.

⁵⁰³ Si vedano in tal senso le considerazioni espresse nel capitolo 1, § 7 e 8.

⁵⁰⁴ Ci si è chiesti, ad esempio, come debba essere interpretato il riferimento alle “loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”. Sul punto cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il sindacato, il giudice, il legislatore*, cit.; Cfr. anche G.

chiari quanto alla democraticità delle scelte da imporre⁵⁰⁵. Invece, in un diritto sindacale della libertà, quale può definirsi il nostro, la volontà del singolo è preservata anche nei confronti del gruppo. Per questo motivo, anche in tema di rapporti tra contratti, la prevalenza del negoziato aziendale trova un primo e rilevante limite nell'efficacia soggettiva limitata delle intese in deroga. Tale efficacia limitata spinge le stesse parti sociali a trovare un accordo quanto più condiviso e preserva il singolo da imposizioni autoritarie.

Peraltro, l'utilizzo di "espressioni a volte imprecise e sempre molto ampie"⁵⁰⁶ rende più incerta l'interpretazione della norma, con il rischio di un soggettivismo giudiziario⁵⁰⁷. In altri termini, anche a prescindere dai numerosi profili di incostituzionalità rilevati⁵⁰⁸, che potrebbero esporre la norma al vaglio della Corte Costituzionale, è dubbio che il "sistema alternativo" creato dall'art. 8 riesca a offrire una soluzione certa in merito all'efficacia delle intese, che invece si

Santoro Passarelli, *Il nuovo sistema delle fonti...*, cit., spec. pag. 159. L'A. rileva come l'art. 8 subordini l'efficacia generale del negoziato aziendale a un non meglio precisato criterio maggioritario, senza neanche prevedere a valle il ricorso al referendum.

⁵⁰⁵ L'ambiguità del testo è rilevata anche da U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro torna al Medioevo*, in www.eguaglianzaelibertà.it 17/12/2011.

⁵⁰⁶ Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., pag. 35, il quale rileva al contempo come "l'elencazione (delle materie) finisce per coprire un buon 50/60% di quello che viene insegnato in un corso universitario come diritto del rapporto individuale di lavoro". Partendo da considerazioni analoghe A. Garilli, *L'art. 8 del D. L. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, cit., pag. 271 ha ritenuto che la norma formuli una delega in bianco alla contrattazione aziendale.

⁵⁰⁷ Cfr., fra tutti, sul punto le osservazioni di F. Carinci, *Al capezzale del sistema sindacale...*, cit., spec. pag. 11 e ss..

⁵⁰⁸ Si vedano i riferimenti contenuti nella nota 460 e 514 in merito ai profili di incostituzionalità della norma con riferimento all'art. 39 Cost. Alcuni Autori hanno poi ritenuto che l'art. 8 contrastasse con l'art. 3 Cost. perché renderebbe possibile una differenziazione delle tutele in contrasto con il principio di ragionevolezza. Cfr. A. Perulli, V. Speciale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011...*, cit., pag. 32 e 41; A. Garilli, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 nel sistema di relazioni industriali*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, pag. 40.

troveranno esposte al sindacato del giudice. Ciò è dimostrato dal dibattito dottrinale in merito all'interpretazione sia delle materie⁵⁰⁹ che delle finalità⁵¹⁰ individuate dall'art. 8. Tale dibattito ha dimostrato come siano prospettabili soluzioni interpretative differenti e incompatibili tra di loro⁵¹¹, e ciò rende il disposto normativo incerto⁵¹² e difficile da applicare⁵¹³.

⁵⁰⁹ Cfr. art. 8., co. 2 <<regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie, alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale, ai contratti a termine, ai contratti con orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro, alla disciplina dell'orario di lavoro, alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione del rapporto di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro>>

⁵¹⁰ Cfr. art. 8, co. 1, secondo il quale le intese devono essere finalizzate << alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività>>

⁵¹¹ Si possono avanzare diversi esempi. Ci si è chiesti se l'art. 8 legittimi deroghe anche in materia retributiva e, nello specifico, in materia di minimi tabellari. Molte perplessità ha poi sollevato la possibilità di intervento in materia di "conseguenze del recesso", con interpretazioni differenti. Cfr. al riguardo le considerazioni di V. Bavaro, *Azienda, contratto...cit.*, pag. 157 e ss. Al di fuori delle materie, anche i limiti generali che devono essere rispettati dalle intese sono oggetto di dibattito dottrinale. Si veda sul punto A. Lassandari, *Il limiti del "rispetto della Costituzione"*, in *Riv. giur. lav.* 2012, pag. 503; D. Gottardi, *Deroga della legge e rispetto della normativa comunitaria*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, pag. 521 e ss.

⁵¹² Cfr. al riguardo le osservazioni di F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia ...cit.*, pag. 25, secondo il quale "troppe e intollerabili sono le aporie generate dal testo, pieno di incertezze su tutti gli elementi il cui rispetto dovrebbe costituire condizione della efficacia generale degli accordi, così come della loro efficacia derogatoria"

⁵¹³ È diffusa in dottrina l'idea secondo la quale il contenzioso giudiziario a cui potrebbero dar luogo le intese di prossimità possa minare all'effettività della norma. Cfr. F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale...cit.*, pag. 27; R. Romei, *Qualche spunto di riflessione sull'art. 8 della manovra di agosto, cit.*; P. Ichino, *La storia (immaginaria) di Irene spiega perché l'art. 8 non può funzionare*, in www.pietroichino.it; A. Tampieri, *Considerazioni sull'effettività dell'articolo 8, co. 2 bis, della legge n. 148/2011*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, pag. 334.

Per tale motivo, tale opzione legislativa avrebbe necessitato un più prudente apprezzamento, non da ultimo per i suoi profili di incostituzionalità con riferimento all'art. 39 Cost., seconda parte⁵¹⁴.

6. Considerazioni conclusive. Il conflitto tra contratti collettivi di diverso livello dopo l'art. 8 L. 148/2011. La prevalenza del contratto aziendale e il principio di specialità.

Un intervento legislativo in materia sindacale è stato annunciato a più riprese e auspicato anche dalla dottrina⁵¹⁵, per la difficoltà di risolvere le differenti questioni alla luce del diritto comune dei contratti⁵¹⁶. Si tratta di una questione risalente, sulla quale le ultime

⁵¹⁴ Cfr. L. Mariucci, *L'articolo 8? Copiato dai cinesi*, in www.eguaglianzaelibertà.it, 23 novembre 2011, pag. 3. Medesima opinione sembra esprimere U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro torna al Medioevo*, cit., secondo il quale "il meccanismo mediante il quale la contrattazione collettiva produce effetti vincolanti *erga omnes* non può essere manomesso: può essere soltanto attuato o sostituito con le procedure costituzionalmente previste". V. anche G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, cit., spec. pagg. 30-31; M. Ricci, *Dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011...*, cit., spec. pag. 89; G. Santoro Passarelli, *Il nuovo sistema delle fonti...*, cit., spec. pag. 159. Cfr. sul punto anche le argomentazioni rinvenibili in F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice...*, cit., pag. 1 e ss., spec. § 6. Sulla scorta dell'orientamento dottrinale che ha ritenuto non applicabile al contratto aziendale la seconda parte dell'art. 39 Cost., una parte della dottrina non ha invece rinvenuto profili di incostituzionalità nelle previsioni dell'art. 8 L. 148/2011. Cfr., fra tutti, M. Magnani, *L'art. 8 del D. L. n. 138/2011...*, cit., pag. 308; R. De Luca Tamajo, *Prime considerazioni e questioni di legittimità costituzionali dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, cit., spec. pag. 23.

⁵¹⁵ In materia di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, per la necessità di un intervento legislativo si veda già AA. VV. *Rapporti tra contratti collettivi...* cit. Da ultimo C. Zoli, *Contrattazione in deroga...* cit.

⁵¹⁶ Rilevava già tempo addietro come "forse, l'evoluzione della società economica di questi anni e dei metodi di produzione può indurre il legislatore a fare a meno di un diritto sindacale della libertà (quale è ancora il nostro) e ad optare per una differente disciplina della rappresentanza, con connotazioni imperative, come accade nell'impiego pubblico" E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione...* cit., pag. 78.

vicende del diritto sindacale italiano hanno impresso una significativa accelerazione.

Se forse il diritto sindacale italiano potrà subire una svolta nel senso di una maggiore disciplina eteronoma, di sicuro interventi come quelli dell'art. 8 L. 148/2011 pongono seri dubbi, anche se ci pone nella prospettiva di una maggiore regolazione legale del fenomeno sindacale. Lo ha dimostrato il dibattito dottrinale⁵¹⁷ al riguardo. Infatti, pur rilevando la natura "sensibile" di interventi come quelli dell'art. 8 L. 148/2011⁵¹⁸ la dottrina si è espressa in prevalenza in senso negativo rispetto alla previsione legale, seppure con argomentazioni differenti. Non inerisce alle finalità di questo lavoro offrire una valutazione complessiva della norma. Però, già l'intervento in materia di contratti collettivi di diverso livello pare essere un significativo esempio dei complicati scenari che essa potrebbe aprire.

È vero che la previsione legale non detta una disciplina generale, ma regola solo alcune ipotesi determinate. Così, il sistema alternativo creato dall'art. 8 L. 148/2011 è destinato ad operare solo al ricorrere dei requisiti individuati dalla stessa norma, peraltro formulati in maniera ambigua e poco chiara. In questo senso, convince l'orientamento dottrinale⁵¹⁹ che ritiene ammissibile un

⁵¹⁷ Cfr. *infra* i riferimenti indicati nel § 1.

⁵¹⁸ L'espressione è di V. Bavaro, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., pag. 138, il quale rileva come l'art. 8 L. 148/2011 sia la prima norma a rapportarsi all'art. 39, 4 co.

⁵¹⁹ La dottrina prevalente ha ritenuto opportuno un sindacato del giudice sulla congruità delle intese in deroga rispetto alle finalità e alle materie indicati nella norma. Cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, cit., spec. pag. 11 e ss.; R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 L. 148/2011*, cit., pag. 21; V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pag. 148. Contra cfr. M. Marazza, *La contrattazione di prossimità...cit.*, pag. 44; M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, pag. 8; C. Pisani, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, pag. 72.

sindacato del giudice sia sulle finalità che sulle materie individuate dall'art. 8, ch  altrimenti tali limitazioni sarebbero poste invano. Del resto, la stessa Corte costituzionale⁵²⁰, seppure in un differente contesto⁵²¹, ha sottolineato la natura eccezionale dell'art. 8 L. 148/2011.

Nonostante ci ,   difficile valutare l'impatto che una simile previsione avr  sulla questione del conflitto tra contratti. Proprio per la natura eccezionale della norma, non pare possa mettersi in dubbio che anche al di fuori delle ipotesi enucleate dall'art. 8, il conflitto tra contratti collettivi di diverso livello debba essere risolto accordando prevalenza al contratto aziendale. In altri termini, il riconoscimento legislativo della deroga non dovrebbe avere effetto sull'orientamento giurisprudenziale che accordava, gi  prima dell'art. 8 L. 148/2011,

⁵²⁰ Cfr. Corte Cost., 19 settembre 2012, n. 221, in *Lav. giur.*, 2012, pag. 1166, con nota di M. Miscione, *In difesa dei "contratti di prossimit ", di competenza esclusiva dello Stato*, in *Mass. giur. lav.* 2012, pag. 915.

⁵²¹ La Corte infatti ha vagliato la legittimit  costituzionale dell'art. 8 L. 148/2011 con riferimento agli art. 39, 117, 3 comma e 118 Cost. Con riferimento alle materie individuate dall'art. 8 L. 148/2011 la Corte Costituzionale ha ritenuto che " il suddetto elenco ha carattere tassativo, come si desume sia dall'espressione utilizzata dal legislatore ("con riferimento" alle specifiche materie indicate), sia – ed ancora pi  chiaramente – dal dettato dell'art. 8, comma 2 – bis, alla stregua del quale "le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro". "Ci  significa che l'effetto derogatorio previsto dal citato comma 2-bis opera in relazione alle materie richiamate dal comma 2 e non ad altre. Inoltre, trattandosi di norma avente carattere chiaramente eccezionale, non si applica oltre i casi e i tempi da essa considerati". Anche in dottrina   diffusa l'opinione che si tratti di un elenco tassativo. Cfr. F. Carinci, *ult. op. cit.*; V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pag. 157; P. Lambertucci, *Modalit  di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 362; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi...cit.*; A. Perulli, V. Speciale, *L'art. 8 .., cit.*, pag. 43 e ss.; V. Fil , *Contrattazione di prossimit  e poteri di deroga nella Manovra di Ferragosto (art. 8 d.l. n. 138/2011)*, in *Lav. giur.*, 2011, pag. 977 e ss.; M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 d.l. 138/2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, pag. 376 e ss.

prevalenza al contratto aziendale. Infatti, la previsione legale non attua una rimodulazione del sistema sindacale e di contrattazione collettiva nella sua interezza, come nel settore pubblico. Invece, essa detta una regola specifica, di natura eccezionale. Così che al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 8 L. 148/2011 continuerà a porsi un problema di conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, rispetto al quale la norma rimarrà ininfluente. E, rispetto a tale conflitto, il principio generale di specialità appare l'unico criterio di risoluzione.

Del resto, anche la dottrina⁵²² che ha esaminato la questione sembra propendere per questa soluzione. In modo significativo, si è sostenuto⁵²³ al riguardo che "anche a prescindere dall'art. 8, si ritiene giustamente che il contratto aziendale possa derogare al contratto nazionale (nel senso che esso è valido a prescindere dai limiti posti dagli stessi contratti collettivi, salva la responsabilità interna dei soggetti che abbiano negoziato in violazione delle regole poste dai livelli superiori della associazione sindacale). Quello che v'è in più è l'efficacia erga omnes: si ritorna allora *ab imis*, ovvero da capo: vale a dire all'interrogativo se il contratto aziendale è dentro o fuori l'art. 39 Cost. e, nell'ipotesi in cui fosse dentro, se i criteri adottati dal Legislatore ordinario sono coerenti con esso".

Se si conviene su una simile interpretazione, l'art. 8 non mette in discussione le conclusioni raggiunte nei capitoli precedenti sul problema del conflitto tra contratti di diverso livello. La norma non nega rilevanza al criterio di specialità, che continua a essere l'unico criterio di risoluzione del conflitto tra contratti.

⁵²² Cfr. V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, cit., pag. 158, nota 146. Nella ricostruzione dell'A. l'orientamento giurisprudenziale consolidato che, sulla scorta del diritto dei contratti, assicura prevalenza al contratto aziendale non può essere messo in discussione alla luce del recente intervento legislativo.

⁵²³ V.: M. Magnani, *Contrattazione in deroga*, cit., pag. 308.

Non può negarsi, tuttavia, che essa è foriera di ulteriori incertezze, perché inserisce un sistema eccezionale in uno generale e, quindi, rimette al giudice ogni determinazione in merito all'appartenenza dell'intesa all'uno o all'altro sistema. Ma soprattutto, perché il sistema eccezionale creato dalla norma è discutibile su più fronti. Per un verso, esso sembra disconoscere l'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale in merito al conflitto tra negoziati, peraltro tentando di inserirsi anche negli equilibri faticosamente raggiunti dalle parti sociali. Per l'altro, l'art. 8 L. 148/2011 sembra attuare quella logica autoritaria, la cui pericolosità è stata denunciata da una dottrina già tempo addietro⁵²⁴.

⁵²⁴ Cfr. in tal senso le osservazioni di M. Grandi, *In difesa della rappresentanza...cit.* Su di un piano generale, sulla visione istituzionalista del fenomeno sindacale, si vedano anche le considerazioni di E. Gagnoli, *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 St. Lav., cit.*, spec. pag. 8, secondo il quale "la visione statualista dell'esperienza sindacale ripudia la piena accettazione del suo radicamento fondativo in una dimensione di libertà delle organizzazioni e le riporta al ruolo di strumenti dell'ordinamento positivo, forse in posizione defilata, ma comunque con una possibile funzionalizzazione rispetto alle indicazioni eteronome".

BIBLIOGRAFIA

- AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle Giornate di studio di Arezzo del 15-16 maggio 1981*, Milano, 1982;
- AA. VV., *Il protocollo di gennaio*, in *Pol. dir.*, 1983, 187;
- AA. VV., *La vertenza sul costo del lavoro e le relazioni industriali*, Milano, 1984;
- AA. VV., *Il sistema delle fonti del diritto del lavoro, Atti delle giornate studio Aidlass tenutasi a Foggia, Baia delle Zagare, 25, 26 maggio 2001*, Milano, 2002;
- AA. VV., *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro Abano Terme – Padova, 21-24 maggio 2004*, Milano, 2005;
- AA. VV., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca di fa storia*, Milano, 2011;
- AA. VV., *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali italiane? Opinioni a confronto*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 642;
- AA. VV., *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Milano, 2012;
- AA. VV., *La contrattazione collettiva di prossimità. Un confronto a più voci sull'articolo 8 della manovra 2011*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1;
- A. Alaimo, *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e "blocchi": dalla "riforma Brunetta" alla "manovra finanziaria" 2010*, in *WP C.S.D.L.E.*, "Massimo D'Antona", n. 107/2010;
- A. Allamprese, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro*, Milano, 2003;
- M. Allara, *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, vol. I, Torino, 1958;

- P. Alleva, *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica* in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 243;
- P. Alleva, *La contrattazione separata nel settore privato*, in *Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*, Atti del seminario organizzato dalla Cgil tenutosi a Roma il 5 maggio 2009, Supplemento a *Rass. sind.*, n. 25, 24;
- P. Alleva, *L'accordo interconfederale del 28 giugno*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 267;
- P. Alleva, *Titolarità e usurpazione di poteri dispositivi e derogatori*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 481;
- L. Angeletti, *Le relazioni industriali dopo Pomigliano e Mirafiori. Opinioni a confronto*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 362;
- F. Antolisei, L. Conti, *Istituzioni di diritto penale*, Milano, 2000;
- G. Ardaù, *Il contratto collettivo d'impresa può legittimamente modificare anche in peius l'antecedente contratto nazionale*, in *Giur. it.*, 1982, 231;
- C. Assanti, *Commento sull'art. 19* in Assanti, Pera (a cura di), *Commento allo statuto dei lavoratori*, Padova, 1972;
- C. Balducci, *Libertà sindacale*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1988, vol. XXIV, 1;
- C. Balducci, U. Carabelli, *Il sindacato. L'associazione sindacale* in *Il sindacato. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretto da G. Giugni, Milano, 1984;
- C. Balducci, U. Carabelli, *Il sindacato. L'organizzazione sindacale. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretto da G. Giugni, Milano, 1984;
- M. Barbieri, *Il rapporto tra l'art. 8 e l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 461;

- V. Bavaro, *L'intesa "separata" di rinnovo del settore terziario-distribuzione-servizi*, in www.cgil.it/giuridico;
- V. Bavaro, *Un profilo dell'accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2011, 35;
- V. Bavaro, *Azienda, contratto e sindacato*, Bari, 2012;
- L. Bellardi, *Assetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio 1993 e la sua applicazione nei CCNL dell'industria* in *Riv. giur. lav.*, 1995, I, 323;
- L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Bari, 1999;
- L. Bellardi, *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale* in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, vol. I, 87;
- L. Bellardi, *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, 447;
- L. Bellardi, *L'attuazione dell'Accordo Quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 387;
- L. Bellardi, U. Carabelli, A. Viscomi (a cura di), *Contratti integrativi e flessibilità nel lavoro pubblico riformato*, Bari, 2007;
- A. Bellavista, A. Garilli, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neoibridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, I, 1;
- P. Bellocchi, *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1998, 202;
- P. Bellocchi, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 4;

- R. Bin, G. Pitruzzella, *Diritto costituzionale*, Torino, 2005;
- N. Bobbio, *Antinomia*, in *Nov. Dig. It.*, vol. I, 667;
- N. Bobbio, *Sui criteri per risolvere le antinomie*, in *Studi in onore di Antonio Segni*, Milano, 1968;
- G. Bolego, *Sull'efficacia obbligatoria delle clausole collettive che delimitano la competenza del contratto aziendale* in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 511;
- A. Bollani, *Contratto collettivo e interpretazione*, Padova, 2004;
- F. Borgogelli, *Contrattazione aziendale e referendum sindacale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1988, 554;
- V. Bottino, *Successione di contratti collettivi di diverso livello, modifica in pejus e intangibilità dei diritti quesiti*, in *Dir. lav.*, 2002, 195;
- G. Branca, *L'associazione sindacale*, Milano, 1960;
- M. Brollo, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento* in *Il Codice civile. Commentario diretto da P. Schlesinger*, Milano, 1997, 162;
- P. Campanella, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Milano, 2000;
- P. Campanella, *Natura del contratto collettivo gestionale e rappresentatività per la costituzione di rappresentanze sindacale aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 1066;
- U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli, 1986;
- U. Carabelli, *La "riforma Brunetta": un breve quadro sistematico delle novità legislative e alcune considerazioni critiche*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 101/2010;

- U. Carabelli, *I profili di incostituzionalità dell'art. 8 con riferimento all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi da esso previsti*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 539;
- U. Carabelli, V. Leccese, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Padova, 2004, 345;
- F. Carinci, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, Torino, 2007;
- F. Carinci, *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo governo Berlusconi: dalla Legge 133/2008 alla Legge 15/2009*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, I, 949 ;
- F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 177;
- F. Carinci, *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'Accordo di Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, I, 581.;
- F. Carinci, *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 11;
- F. Carinci, *L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 125/2011;
- F. Carnelutti, *Contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, II, 1928, 184;
- F. Carnelutti, *Teoria generale del diritto*, Roma, 1951;
- M. Carrieri, *Le relazioni industriali tra aggiustamenti e riforme*, in *Lav. dir.*, 2007, 273;
- M. Carrieri, V. Nastasi, *Spazio e ruolo delle autonomie nella riforma della contrattazione collettiva*, Bologna, 2009;

- B. Caruso, *Accordi aziendali e lavoratori dissenzienti: il sindacato tra crisi aziendali e crisi della rappresentanza*, in *Riv. giur. lav.*, 1980, 157;
- B. Caruso, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una scelta tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.*, 1987, I, C. 513;
- B. Caruso, *Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva: un osservatorio sui cambiamenti del diritto del lavoro* in *Dir. rel. ind.*, 2001, 429;
- B. Caruso, *Sistemi contrattuali e regolazione legislativa in Europa* in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, 581;
- B. Caruso, *Gli esiti regolativi della "riforma Brunetta" (come cambia il diritto del lavoro nella pubbliche amministrazioni)*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, I, 235;
- B. Caruso, *La rappresentanza negoziale irrisolta. Il caso Fiat tra teoria, ideologica, tecnica....e cronaca*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 265;
- B. Caruso, A. Lo Faro, *Contratto collettivo di lavoro (voce per un dizionario)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 97/2010;
- V. Cassì, *Note preliminari sul contratto collettivo aziendale*, in *Studi in memoria di Ludovico Barassi*, Milano, 1966, 108;
- G. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, 2009;
- A. Cessari, *L'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 1963;
- A. Cessari, *Il "favor" verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966;
- C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro tenutesi a Modena*, 18 e 19 aprile 2008, Milano, 2009, 40;

- C. Cester, M. G. Mattarolo, M. Tremolada, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, 2003;
- M. Cinelli, *Retribuzione dei dipendenti privati*, in *Nov. Dig. it.*, App. VI, Torino, 1986;
- P. Coppa – Zuccari, *Diritto singolare e diritto territoriale. Studi*, I, Modena, 1915;
- L. Corazza, *La fata della produttività*, in www.nelmerito.com;
- L. Corazza, *Note sull'apparato rimediabile del nuovo sistema di contrattazione collettiva*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 341 ;
- F. Corso, *Contratto collettivo e organizzazione del sistema sindacale*, Napoli, 2003, 206;
- M. Corti, *La lunga estate calda del diritto del lavoro: dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 all'art. 8 d.l. 138/2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 376;
- M. Corti, A. Sartori, *L'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 nel settore privato e in quello pubblico: L'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 e l'intesa del 30 aprile 2009* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, III, 349;
- M. Corti, A. Sartori, *Il libro bianco sul futuro del modello sociale e la legge delega sulla produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni* in *Riv. It. Dir. Lav*, 2009, III, 249;
- M. Corti, A. Sartori, *Il decreto attuativo della c.d. "Legge Brunetta" sul pubblico impiego*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, III, 27;
- R. Cosio, *Il diritto del lavoro che cambia: dall'art. 8 del decreto di agosto alle misure anticrisi del patto di stabilità di novembre*, in *Lav. giur.*, 2012, 329;

- P. Curzio, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in R. Bortone, P. Curzio (a cura di) , *Il contratto collettivo. Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro* diretta da G. Giugni, Torino, 1984, 286;
- M. D'Antona, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 1986, I, 3;
- M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1987, 226;
- M. D'Antona, *Autonomia negoziale, discrezionalità e vincolo di scopo nella contrattazione collettiva delle pubbliche amministrazioni*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, I, 35;
- M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della costituzione, oggi* in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 665;
- L. De Angelis, *Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato irrituale lungo un accidentato percorso di certezza dei rapporti e deflazione giudiziaria*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 121/2011;
- M. De Cristofaro, *La giusta retribuzione*, Bologna, 1971;
- M. De Cristofaro, *L'organizzazione spontanea dei lavoratori*, Padova, 1972;
- R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva* in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 16;
- R. De Luca Tamajo, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della Legge n. 148 del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 19;

- M. Del Conte, *Per una maggiore responsabilizzazione del sindacato nel rinnovamento dell'organizzazione del lavoro* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 417;
- B. De Mozzi, *Gli accordi aziendali anche in deroga (art. 8 D.L. 138/2011) e uscita dal sistema confederale*, in *Lav. giur.*, 2012, 245;
- De Tommaso, *Recenti tendenze giurisprudenziali sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Foro it.*, 1987, I, 518;
- G. De Vero, *Corso di diritto penale*, Torino, 2012;
- R. Del Punta, *Il contratto collettivo aziendale*, in M. D'Antona (a cura di), *Lezioni di diritto sindacale*, Napoli, 1990, 281;
- R. Del Punta, *La legge n. 223/1991 e i licenziamenti collettivi: un primo bilancio teorico*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, I licenziamenti collettivi, 1997, 21;
- R. Del Punta, *La riforma dell'orario di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, n. 22, inserto, IX;
- R. Del Punta, *Una riforma impossibile?* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 259;
- M. Delfino, *La nuova contrattazione collettiva nel lavoro pubblico: soggetti e procedimenti*, in *Le istituzioni del federalismo*, 2009, 707;
- P. Dell'Atti, *Efficacia generale dell'accordo aziendale ex art. 8 legge n. 148/2011: convocazione di tutti e stipulazione a maggioranza*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 825;
- M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980;
- M. Dell'Olio, *Sindacato (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, vol. XLII, 679;
- M. Dell'Olio, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, 518;

- L. M. Dentici, *Contratto collettivo o contratto individuale plurimo? Sulla dubbia natura degli accordi aziendali di cui sia incerto il soggetto stipulante* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 2, 431;
- A. Di Marcantonio, *Appunti di diritto del lavoro*, Milano, 1958;
- V. Di Nubila, *Sulla modificabilità in peius di una regolamentazione collettiva per mezzo di una regolamentazione successiva*, in *Riv. giur. lav.*, 1968, II, 458;
- A. Durante, *La successione nel tempo di contratti collettivi e la questione della ultrattività delle clausole a contenuto retributivo e dei diritti quesiti dei lavoratori*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2006, 490;
- S.P. Emiliani, *Usi aziendali ed efficienza dell'impresa* in *Arg. dir. lav.*, 2009, 366;
- C. Esposito, *Lo stato e i sindacati*, in *La costituzione italiana*, Padova, 1954;
- L. Ferrajoli, *Principia iuris. Teoria del diritto*, vol. I, Roma, 2007;
- V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, 2008;
- V. Ferrante, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note* in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, I, 1010;
- V. Ferrante, *L'accordo interconfederale del 28 giugno*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 659;
- G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato dinamica contrattuale e di tutela*, Napoli, 1981;
- G. Ferraro, *Procedure e strutture della contrattazione collettiva a livello d'impresa* in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 3;

- G. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 220;
- G. Ferraro, *Prove generali di riforma del lavoro pubblico* in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 239;
- G. Ferraro, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 693;
- G. Ferraro, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 129/2011;
- G. Ferraro, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 739;
- G. Ferraro, *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 471;
- R. Ferrucci, *Applicazione della legge o discrezionalità del giudice?*, in *Riv. giur. lav.*, 1961, II, 23;
- V. Filì, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di Ferragosto (art. 8 d.l. n. 138/2011)*, in *Lav. giur.*, 2011, 977;
- R. Flammia, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano, 1963;
- G. Fontana, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e i suoi avversari). Un commento "a caldo"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, III, 321;
- R. Franci, *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione. La nuova disciplina del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, in *Lav. prev. oggi*, 775;
- L. Galantino *L'art. 8 della legge n. 148/2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*, in *QFMB Saggi/Ricerche* n. 2/2011;

- L. Galantino, *Contrattazione di secondo livello: efficacia e requisiti*, in *Dir. prat. lav.*, 2012, 14;
- F. Galgano, *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*, in *Comm. del cod. civ.*, a cura di Scialoja Branca, Bologna – Roma, 1967;
- F. Galgano, *Persone giuridiche*, in *Commentario al codice civile* a cura di Scialoja Branca, Bologna-Roma, 1969;
- A. Garilli, *Finalizzazione e oggetto degli accordi di prossimità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 485;
- D. Garofalo, *Il D. Lsg. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente: un raccordo problematico*, in *Lav. giur.*, 2003, 997;
- M. G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli, 1979;
- M. G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 515;
- U. Gargiulo, *Sulla definizione di equivalenza delle mansioni*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2006, 331;
- E. Ghera, *Mobilità introaziendale e limiti dell'art. 13 dello statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 1984, 396;
- E. Ghera, *La pratica della concertazione in Italia*, in *Quaderni cost.*, 1999, 501;
- E. Ghera, *La concertazione sociale nell'esperienza italiana* in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, 115;
- E. Ghera, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 195;
- G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali: la parte obbligatoria del contratto collettivo*, Milano, 1963;

- G. Ghezzi, *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, 149;
- G. Ghezzi, *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993*, in *Pol. dir.*, 1994, 13;
- Ghidini, *Diritto del lavoro*, Padova, 1981;
- G. Giugni, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in *Riv. dir. lav.*, 1957, II, 169;
- G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960;
- G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema Il contratto collettivo di lavoro*, Pescara – Teramo, 1-4 giugno 1967, Milano, 1968, 1;
- G. Giugni, *L'autunno caldo sindacale*, Bologna, 1970, 24;
- G. Giugni, *Commento all'art. 39 Cost.*, in G. Branca (a cura di) *Commentario alla Costituzione*, Bologna, 1979;
- G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro* in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1980, vol. VIII;
- G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 1986;
- G. Giugni, *Libertà sindacale*, in *Dig., disc. priv.*, vol. IX, Torino, 1993;
- D. Gottardi, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: il contratto provinciale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, 111;
- D. Gottardi, *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Padova, 1995, 295;
- D. Gottardi, *Deroga della legge e rispetto della normativa comunitaria*, in *Riv. giu. lav.*, 2012, 521;

- E. Gragnoli, *Sciopero nei servizi pubblici essenziali ed efficacia soggettiva dei contratti sulle "prestazioni indispensabili"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 143;
- E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 2000;
- E. Gragnoli, *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 St. Lav.*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, I, 587;
- E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale fondata da W. Bigiavi, Milano, 2012;
- M. Grandi, *Contratto collettivo di diritto comune*, in *Riv. dir. lav.*, 1965, II, 43;
- M. Grandi, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in Riva San Severino (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, I, Padova, 1971, 35;
- M. Grandi, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976;
- M. Grandi, *L'efficacia del contratto aziendale* in *Pol. dir.*, 1985, 3, 439;
- M. Grandi, *La mobilità interna*, in AA. VV. *Strumenti e limiti della flessibilità*, Milano, 1986, 262;
- M. Grandi, *Il problema della "maggiore rappresentatività" sindacale di fronte alla Corte costituzionale (nella questione Siquadri)*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1989, 153;
- M. Grandi, *In difesa della rappresentanza sindacale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 626;
- M. Grandi, M. Rusciano, *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, 218;
- V. Gueli, *Il diritto singolare e il sistema giuridico*, Milano, 1942;

- G. Ianniruberto, *Il contratto collettivo nel lavoro pubblico dopo la legge Brunetta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, III, 221;
- P. Ichino, *La storia (immaginaria) di Irene spiega perché l'art. 8 non può funzionare*, in www.pietroichino.it;
- P. Ichino, *Note tecniche sull'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009* in www.lavoce.info.it;
- P. Ichino, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in www.lavoceinfo.it;
- P. Ichino, *La risposta ai commenti*, in www.lavoceinfo.it;
- P. Ichino, *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema delle relazioni sindacali e nell'ordinamento statale*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, I, 457;
- P. Ichino, *Commento all'art. 39 Cost.*, in AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Torino, 2004, 289;
- P. Ichino, *Le relazioni industriali tra riforma della rappresentanza, titolarità del diritto di sciopero e nuovi assetti della contrattazione collettiva* in *Dir rel. ind.*, 2004, 347;
- P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?*, Milano, 2005;
- Iotti, *Sull'applicazione del criterio di "specialità" al concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, 435;
- N. Irti, *Le leggi speciali tra teoria e storia*, in *L'età della decodificazione*, Milano, 1999;
- N. Irti (a cura di), *L'interpretazione del contratto nella dottrina italiana*, Padova, 2007;
- M. Lai, *Nuova disciplina del tempo di lavoro e tutela della salute e della sicurezza: riflessioni sul d. lgs. 66/03*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 63;

- P. Lambertucci, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Padova, 1990;
- A. Lassandari, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, 2001;
- A. Lassandari, *Considerazioni a margine della "firma separata" del contratto collettivo nazionale per il lavoratori metalmeccanici*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, 709;
- A. Lassandari, *Rapporti tra contratti collettivi*, in C. Zoli (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale. Diritto del lavoro. Commentario diretto da F. Carinci*, Milano, 2007, 459;
- A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazione (ripetute) e incontri (mancanti)* in *Riv. giur. lav.*, 2009, I, 299;
- A. Lassandari, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, 45.;
- A. Lassandari, *Problemi e ricadute della contrattazione "separata"*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 323;
- A. Lassandari, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. dir.*, 2012, 55;
- A. Lassandari, *Il limite del rispetto della Costituzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 503;
- V. Leccese, *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello* in *Arg. dir. lav.*, 1997, 265;
- V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana attuativa delle direttive comunitarie*, Milano, 2004;
- V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, Relazione tenuta al XVII Congresso

- Nazionale Aidalass tenutosi a Pisa il 7,8 e 9 giugno 2012 ora in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 4;
- S. Liebman, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, 1986;
- S. Liebman, *Usi aziendali, volontà negoziale dell'imprenditore e autonomia collettiva* in *Giust. civ.*, 1997, 1343;
- S. Liebman, *Prassi aziendale e regolazione dei rapporti di lavoro nell'impresa: fonte consuetudinaria o prodotto dell'autonomia collettiva?* In *Arg. dir. lav.*, 2009, 704;
- S. Liebman, *Sistema sindacale "di fatto, efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1281;
- F. Liso, *Modifiche all'organizzazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, 567;
- F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 127;
- F. Liso, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge n. 223/1991*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 40;
- F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di <<contrattazione collettiva di prossimità>>*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 157/2012;
- F. Lunardon, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Torino, 1999;
- F. Lunardon, *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo* in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, 213;
- F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti e efficacia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 1;

- M. Magnani, *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 700;
- M. Magnani, *Articolazione funzionale e tipologica dei contratti collettivi*, in AA. VV., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del XXII Congresso nazionale Aidlass tenutosi a Milano, il 23, 24 e 25 maggio 1997*, Milano, 1998, 216;
- M. Magnani, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 1278;
- M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 8;
- D. Manassero, *Osservazioni su una recente pronuncia della Cassazione in tema di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, 450;
- G. F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, 570;
- G. F. Mancini, *Commento all'art. 19*, in G. Ghezzi, G. F. Mancini, L. Montuschi (a cura di), *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna - Roma, 1972, 330;
- E. Manganiello, *Gli accordi cd triangolari tra programmazione politica, efficacia obbligatoria e livelli contrattuali* in *Riv. giur. lav.*, 1994, II, 99;
- F. Mantovani, *Concorso e conflitto di norme nel diritto penale*, Bologna, 1966;
- M. Marazza, *Spunti di riflessione sul contratto collettivo nel sistema del diritto del lavoro privato e privatizzato* in *Arg. dir. lav.*, 2001, 2, 643;
- M. Marazza, *Contrattazione collettiva e riforma del lavoro pubblico*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 379;

- A. Maresca, *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 685;
- A. Maresca, *Contratto collettivo e libertà di recesso* in *Arg. dir. lav.*, 1995, 35;
- A. Maresca, *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, 2999;
- A. Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 29;
- A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 della decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 16;
- M. Mariani, *Sulla successione nel tempo di fonti collettive, anche di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 30 ;
- L. Mariucci, *Contrattazione collettiva* in *Dig. Disc. Priv., sez. comm.*, IV, 31;
- L. Mariucci, *L'articolo 8? Copiato dai cinesi*, in www.eguaglianzaelibertà.it;
- L. Mariucci, *Note su un accordo singolare*, in www.lavoceinfo.it;
- L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Bologna, 1985;
- L. Mariucci, *Il sistema contrattuale: ricostruire più che riformare* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 281;
- L. Mariucci, *Sistema contrattuale, concertazione e legislazione del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2007, 251;
- G. Martinucci, *Principio di maggioranza ed efficacia del contratto collettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, 439;
- G. Massart, *Inderogabilità in peius degli attuali accordi sindacali ai contratti collettivi*, in *Dir. lav.*, 1960, II, 82;

- M. G. Mattarolo, *Clausole di riserva sindacale, contrattazione collettiva "integrativa", efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, 2000, I, 403 ;
- S. Mattone, *Limiti di operatività e profili di legittimità costituzionale della contrattazione aziendale in deroga ex art. 8 L. 148/2011*, in *Lav. giur.*, 2012, 450;
- T. Mazzarrese, *Antinomia*, in *Dig. disc. priv. sez. civ.*, I, Torino, 1987;
- O. Mazzotta, *Divagazioni in tema di interpretazione del contratto collettivo*, in R. Flammia (a cura di) *L'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro*, Roma, 1999;
- O. Mazzotta, *La democrazia industriale e le regole del gioco* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 426;
- L. Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano, 1976, 16;
- L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 1980, 62;
- G. Messina, *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro*, 1904, ora in *Scritti giuridici*, IV, Milano, 1948;
- F. Messineo, *Contratto collegato*, in *Enc. dir.*, X, 48;
- M. Miscione, *Il problema del contratto collettivo: il dissenso*, in *Giur. it.*, 1987, 65;
- M. Miscione, *Il contratto collettivo dopo l'accordo di Pomigliano d'Arco del giugno 2010*, in *Lav. giur.*, 2010, 859;
- M. Miscione, *Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo del 28 giugno 2011*, in *Lav. giur.*, 2011, 653;
- M. Miscione, *Le relazioni sindacali dopo gli accordi di Pomigliano e Mirafiori*, in *Lav. giur.*, 2011, 337;

- M. Miscione, *In difesa dei "contratti di prossimità", di competenza esclusiva dello Stato*; in *Mass. giur. lav.*, 2012, 915;
- F. Modugno, *Antinomie e lacune*, in *Enc. Giur.*, vol. II, 1;
- F. Modugno, *Norma giuridica (teoria generale)*, in *Enc. Dir.*, vol. XXVIII, 381;
- F. Modugno, *Norme singolari, speciali, eccezionali*, in *Enc. dir.*, vol. XVIII, 506;
- F. Modugno, *Ordinamento giuridico (dottrine generali)*, in *Enc. dir.*, vol. XXX, 680;
- A. Moro, *Unità e pluralità di reati*, Padova, 1951;
- A. Morone, *Contrattazione di secondo livello e retribuzione incentivante* in *Arg. dir. lav.*, 1997, 291;
- M. Napoli, *Sindacato*, in *Dig. disc. Priv.*, vol. XVI, 509;
- M. Napoli, *I sindacati maggiormente rappresentativi: rigidità del modello legislativo e tendenza alla prassi applicativa*, in *Occupazione, rappresentatività, conflitto*, Torino, 1992, 230;
- M. Napoli, *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese tra le parti sociali*, in *Jus*, 2009, 443;
- G. Natullo, *La contrattazione "gestionale": distinzioni reali ed apparenti dal contratto "normativo"*, in R. Santucci, L. Zoppoli (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2004, 49;
- S. Negrelli, *Problemi e prospettive della concertazione sociale nella nuova legislatura*, in *Lav. dir.*, 2007, 259;
- L. Nogler, *Interessi collettivi indivisibili ed efficacia erga omnes del contratto aziendale* in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, 64;

- L. Nogler, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova, 1997;
- G. Novara, *Il contratto collettivo aziendale*, Milano, 1965;
- A. Occhino, *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del d. l. 138/2011: nuove soluzioni al conflitto tra fonti*, in AA. VV. *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*. Vita & Pensiero, Milano, 2012, 61;
- P. Olivelli, *Sussidiarietà e contrattazione collettiva* in *Arg. dir. lav.*, 2008, I, 1387;
- A. Pagliaro, *Concorso di norme (dir. ,pen.)*, in *Enc. dir.*, vol. VIII;
- M. Pedrazzoli, *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice* in *Lav dir*, 1990, 335;
- M. Pedrazzoli, *Il regolamento unilaterale dei rapporti di lavoro: solo un reperto archeologico?*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", n. 149/2012;
- M. Pera, *I contratti di solidarietà*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1984, 707;
- Pergolesi, *Diritto sindacale*, Padova, 1965;
- M. Pera, *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. Dir.*, vol. XXIV , 501;
- M. Pera, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Milano, 1960;
- G. Perone, *L'accordo sul costo del lavoro: problemi e prospettive*, in *Dir. lav.*, 1983, I, 91;
- G. Perone, *Retribuzione*, in *Enc. dir.*, XV, Milano, 1989, 47;
- G. Perone, *Diritto sindacale tra essere e dover essere*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 1;

- M. Persiani, *Carattere antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1971, 543;
- M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Padova, 1972;
- M. Persiani, *Legge, giudice e contratto collettivo*, in *Dir. lav.*, 1977, I, 13;
- M. Persiani, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali* in *Arg. dir. lav.*, 1999, I, 1;
- M. Persiani, *C'è ancora un'interpretazione del contratto collettivo?* in *Arg. dir. lav.*, 2002, 3, 825;
- M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 1;
- M. Persiani, *Ancora sull'autonomia privata collettiva* in *Arg. dir. lav.*, 2008, I, 759;
- M. Persiani, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1;
- M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 451;
- Persico, *Associazione non riconosciuta*, in *Enc. Dir.*, vol. III, 878;
- A. Perulli, *Il Protocollo Scotti e il c.d. blocco della contrattazione aziendale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, 163;
- A. Perulli, V. Speciale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di agosto" del Diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E.*, n. 133/2011;
- R. Pessi, *Il sistema di contrattazione alla luce delle recenti esperienze*, in *Riv. dir. lav.*, 1972, 187;
- R. Pessi, *Funzione e disciplina dei contratti di solidarietà*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 347;

- R. Pessi, *Le nuove regole della rappresentatività sindacale: due modelli a confronto* in *Arg. dir. lav.*, 2008, I, 1055;
- R. Pessi, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali* in *Dir. rel. ind.*, 2009, 326;
- R. Pessi, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 537;
- C. Pisani, *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 72;
- M. Pivetti, *Il caso Alfa: sindacato e diritti individuali*, in *Lavoro '80*, quaderno n. 1, 1983, 563;
- A. Pizzoferrato, *Tutela della professionalità e organizzazione produttiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, 160;
- A. Pizzoferrato, *Il contratto collettivo di secondo livello come espressione di una cultura cooperativa e partecipativa* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 434;
- A. Pizzoferrato, *L'accordo separato del 22 gennaio 2009: quali ulteriori prove di dialogo?* in www.lavoceinfo.it;
- Poggeschi, *Sui partiti politici come associazioni (in tema di nuclei minori e di responsabilità del rappresentante)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1952, 536;
- G. Proia, *Ancora alcune considerazioni in ordine alla distinzione tra contratto collettivo aziendale e contratto plurisoggettivo* in *Mass. giur. lav.*, 1994, 496;
- G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso*, Milano, 1994;
- G. Proia, *Il contratto collettivo comune di lavoro dopo Mirafiori*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 206;

- U. Prosperetti, *L'organizzazione sindacale*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni, Padova, 1971, 5;
- E. Redenti, *Il contratto di lavoro nella giurisdizione dei probiviri*, in *Riv. dir. comm.*, 1904, I, 224;
- P. Rescigno, *Le società intermedie*, Bologna, 1958;
- U. Rescigno, *Partiti politici, articolazioni interne dei partiti politici, diritto dello stato*, in *Giur. cost.*, 1964, 1405;
- M. Ricci, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali* in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 353;
- M. Ricciardi, *Presentazione: Con giudizio, verso dove?*, in *Lav. dir.*, 2007, 219;
- G. Riganò, *La tutela individuale e la clausole collettive contenute nella parte obbligatoria del contratto collettivo* in *Arg. dir. lav.*, 2001, 289;
- L. Riva Sanseverino, *Associazione sindacale*, in *Noviss. Dig.*, vol. I, 1442;
- M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993* in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 263;
- M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, 263;
- U. Romagnoli, *Il contratto collettivo d'impresa*, Milano, 1963;
- U. Romagnoli, *Il contratto collettivo* in *Giorn. dir. lav.*, 2000, 225;
- U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro torna al Medioevo*, in www.eguaglianzaelibertà.it ;
- C. Romeo, *Riflessioni sulla contrattazione di prossimità e dintorni*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 866;
- C. Romeo, *La controriforma del pubblico impiego*, in *Lav. giur.*, 2009, 761;

- C. Romeo, *Contrattazione e retribuzione: contesto comunitario e internazionale*, in *Lav. giur.*, 2012, 213;
- Rubino, *Le associazioni non riconosciute*, Milano, 1952;
- M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in www.eguaglianzaelibertà.it;
- M. Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, 2003;
- M. Rusciano, *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2009, I, 28;
- P. Sandulli, *Il nuovo sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 3, 150;
- F. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. e giust.*, 1950, 299;
- F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva*, in *Enc. Dir.*, vol. IV, Milano, 1959, 369;
- F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, 177;
- F. Santoro Passarelli, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, 247;
- F. Santoro Passarelli, *L'organizzazione professionale*, ora in *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, 29;
- G. Santoro Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1980, 617;
- G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 487;

- G. Santoro Passarelli, *Il nuovo sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 157;
- A. Sartori, *Aspettative e diritti quesiti nella successione tra contratti collettivi: un cammino giurisprudenziale ancora zoppicante*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 931;
- F. Scarpelli, *La contrattazione separata nel settore privato, intervento in Diritto sindacale e relazioni industriali dopo la rottura dell'unità contrattuale*, Atti del seminario organizzato dalla Cgil tenutosi a Roma l 5 maggio 2009, *Supplemento a Rass. sind.*, n. 25, 18;
- F. Scarpelli, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione separata*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, 3;
- F. Scarpelli, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, 639 ;
- F. Scarpelli, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 493;
- S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Milano, 1985;
- R. Scognamiglio, *Collegamento negoziale*, in *Enc. dir.*, VII, 375;
- R. Scognamiglio, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro* in *Riv. dir. civ.*, 1971, 140;
- R. Scognamiglio, *Il pendolo tra centralismo e decentramento* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 293;
- V. Simi, *Categoria Professionale*, in *Enc. dir.*, vol. VI, Milano 1960, 512;
- V. Simi, *Il contratto collettivo di lavoro*, Padova, 1980;
- V. Simi, *Collegamento tra contratti collettivi e art. 1362 cod. civ.*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1981, 150;

- E. Siniscalchi, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e gli orientamenti della giurisprudenza*, in R. Sciscia (a cura di) *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1984, 88;
- V. Speciale, *La giurisprudenza del lavoro e il <<diritto vivente>> sulle regole interpretative*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, 613;
- V. Speciale, *La certificazione e l'arbitrato dopo il "Collegato lavoro"*, in WP C.S.D.L.E., "Massimo D'Antona", n. 118/2011;
- V. Speciale, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 153/2012;
- C. Spinelli, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso e di pari livello nel lavoro pubblico* in *Lav. pubbl. amm.*, 2006, II, 386;
- G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro* (diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni), I, Padova, 1971, 224;
- V. Talamo, *La contrattazione decentrata nel lavoro pubblico "privatizzato"* in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 390;
- V. Talamo, *Gli interventi sul costo del lavoro nelle dinamiche della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2009, 497;
- V. Talamo, *Pubblico e privato nella legge delega per la riforma del lavoro pubblico* in *Giorn. dir. amm.*, 2009, 468;
- V. Talamo, *La riforma del sistema di relazioni industriali nel lavoro pubblico*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, 13;
- A. Tampieri, *Considerazioni sull'effettività dell'articolo 8, co. 2 bis, della legge n. 148/2011*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 334;

- M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello Statuto dei lavori di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 78;
- P. Tosi, *La retribuzione nel diritto del lavoro dell'emergenza*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1979, 529;
- P. Tosi, *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 460;
- P. Tosi, *Individuale e collettivo nella giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 24;
- P. Tosi, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona*, n. 154/2012;
- M. Tremolada, *Concorso e conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, Padova, 1984;
- M. Tremolada, *Contrattazione di prossimità: gli organismi legittimati a concludere le specifiche intese*, in *Lav. giur.*, 2012, 21;
- T. Treu, *L'organizzazione sindacale. I soggetti*, Milano, 1970;
- T. Treu, *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1971;
- T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano, 1974;
- T. Treu, *Art. 36-37*, in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca, *Rapporti economici*, Bologna-Roma, 1979, 72;
- T. Treu, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà: riflessioni generali*, in *Dir. lav.*, 1985, I, 26;
- T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione* in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, 215;
- T. Treu, *Le forme retributive incentivanti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 637;
- T. Treu, *L'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 613;

- P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro tenutesi a Modena, 18 e 19 aprile 2008*, Milano, 2009, 169;
- A. Tursi, *E' davvero necessaria una "rivoluzione maggioritaria"* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 299;
- A. Vallebona, *Dimensione degli interessi e decentramento regolativo* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 443;
- A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 682;
- Vallini, *Concorso di norme e di reati in Introduzione al sistema penale*, vol. II, (a cura di) Insolera, Mazzacuva, Pavarini, Zanotti, Torino, 2001;
- G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, 1985;
- G. Vardaro, *Differenze di funzioni e livelli fra contratti collettivi* in *Lav e Dir.*, 1987, n. 2, 229;
- M. Viceconte, *Quale contratto collettivo va applicato nel settore metalmeccanico? I giudici si pronunciano sull'antisindacalità del comportamento dei datori di lavoro*, in *Lav. prev. oggi*, 2011, 406;
- G. Vidiri, *L'art. 8 della legge 148/2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 109;
- Virga, *Il partito nell'ordinamento giuridico*, Milano, 1948;
- R. Voza, *Effettività e competenze della contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 361;
- G. Zangari, *Legge, norma collettiva e contratto aziendale*, in *Dir. econ.*, 1958, 457;

- G. Zangari, *Il contratto collettivo cd. "articolato" come elemento strutturale terminale di una fattispecie negoziale complessa (e sua rilevanza costituzionale)*, in *Dir. ec.*, 1962, 1059;
- G. Zangari, *Il contenuto del contratto collettivo di lavoro*, in L. Riva Sanseverino e Mazzoni (a cura di) *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 1971, 277;
- P. Zarattini, *Impegni programmatici da attuare a partire dai settori interessati ai rinnovi contrattuali*, in www.adapt.it;
- C. Zoli, *Retribuzione (impiego provato)*, in *Dig. Disc. Comm.*, vol. XII, 418;
- C. Zoli, *Le clausole di procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali*, in M. D'Antona (a cura di) *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, 1990, 379;
- C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova, 1992;
- C. Zoli, *La retribuzione tra garantismo e flessibilità: recenti scenari contrattuali e giurisprudenziali* in *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Milano, 1996, 463;
- C. Zoli, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 359;
- C. Zoli, *Struttura della contrattazione e rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in M. Rusciano, C. Zoli, L. Zoppoli (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, 2006;
- C. Zoli, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzioni di regole*, in M. Persiani, F. Carinci (a cura di) *Trattato di diritto del lavoro*, vol. I, *Le Fonti del diritto del lavoro*, Milano, 2010, 487;

- C. Zoli, *La struttura della contrattazione collettiva nel settore pubblico*, in *Lav. pubb. amm.*, 2011, 859;
- L. Zoppoli, *Articolo 8, analisi di una norma mai scritta*, in www.eguaglianzaelibertà.it;
- L. Zoppoli, *Accordi sindacali sul salario variabile nell'industria e rapporti di lavoro*, in L. Zoppoli, A. Alaimo, R. Santucci, G. Spagnuolo Vigorita (a cura di), *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro*, Milano, 1994, 1;
- L. Zoppoli, *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in Caruso, Zoli, Zoppoli (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, 93;
- L. Zoppoli, *Il contratto collettivo come "fonte": teorie ed applicazioni*, in Santucci, Zoppoli, (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2004;
- L. Zoppoli, *La riforma della contrattazione collettiva vista dal versante del lavoro pubblico* in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, I, 315;
- L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva dopo la delega* in WP C.S.D.L.E Massimo D'Antona, 87/2009;
- L. Zoppoli (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009;
- L. Zoppoli, *Gli accordi <<separati>> sono antisindacali? Il <<sistema sindacale di fatto>> nell'era della disunità sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 690;
- S. Zorzetto, *La norma speciale. Una nozione ingannevole*, Pisa, 2010.